

Nollasta sataan viikossa

– Nollatuntisopimukset viittomakielen tulkeilla

Elina Mäkinen

Opinnäytetyö

Johdon assistenttityön ja kielten ko.

2014



Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma

Tekijä tai tekijät Elina Mäkinen	Ryhmätunnus tai aloitusvuosi 2012
Raportin nimi Nollasta sataan viikossa – nollatuntisopimukset viittomakielen tulkeilla	Sivu- ja liitesivumäärä 52 + 5
Opettajat tai ohjaajat Sampo Mielityinen	
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee ns. nollatuntisopimuksia, eli työsopimuksia, joihin on merkitty viikoittaiseksi työtunniksi alimmillaan 0 tuntia ja maksimissaan 40 tuntia. Työn tutkimuskohteena ovat viittomakielen tulkit ja työ toteutettiin toimeksiantona Suomen Viittomakielen Tulkit ry:lle.</p> <p>Yksi työn päätavoitteista oli selvittää, ovatko nollatuntisopimukset tuntityötä tekevien viittomakielen tulkkien yleisin työsuhdemuoto vai onko alalla myös muita sopimustyppejä käytössä. Toinen päätavoite oli selvittää, kuinka tyytyväisiä nollatuntisopimuksella työskentelevät tulkit ovat työsuhteeseensa.</p> <p>Työ koostuu kahdesta osasta; teoriaosasta ja tutkimusosasta. Teoriaosa käsittelee ensin nollatuntisopimusten käyttöä ja niiden suhdetta työsopimuslakiin. Tämän lisäksi käsitellään muita epätyypillisiä työsuhteita, joista määräaika- ja osa-aikaisia työsuhteita käsitellään laajemmin, sillä ne ovat yleisimpiä epätyypillisiä työsuhdemuotoja ja voivat samalla olla myös nollatuntisopimuksia.</p> <p>Työn tutkimusosa keskittyy viittomakielen tulkkien nollatuntisopimuksiin. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena lähettämällä tulkeille internet-kysely maaliskuussa 2014. Kyselyn tulokset osoittivat, että nollatuntisopimukset ovat tuntityötä tekevien viittomakielen tulkkien yleisin työsopimusmuoto. Tulkit ovat melko tyytyväisiä työsuhteisiinsa, vaikka monen mielestä nollatuntisopimuksella työskentely on ajoittain epävarmaa.</p> <p>Vastauksissaan moni tulkki toivoi enemmän vaihtoehtoja alan työsopimuksiin. Työn toimeksiantaja Suomen Viittomakielen Tulkit ry voikin käyttää työn tuloksia tuodakseen alalle enemmän työsopimusmalleja.</p>	
Asiasanat Nollatuntisopimus, työsopimus, epätyypilliset työsuhteet, tuntityö, viittomakielen tulkit, tyytyväisyys	

Degree Programme in Modern Languages and
Business Studies for Management Assistants

Authors Elina Mäkinen	Group or year of entry 2012
The title of thesis From Zero to a Hundred in a Week Zero-hour contracts for sign language interpreters	Number of report pages and attachment pages 52 + 5
Advisor Sampo Mielityinen	
<p>This thesis examines the so-called zero-hour contracts, which are contracts of employment that don't have set minimum working hours. The employees studied in this thesis are sign language interpreters; the thesis was commissioned by the Suomen Viittomakielen Tulkit ry, SVT (The Finnish Association of Sign Language Interpreters).</p> <p>One of the primary goals of this thesis was to determine if zero-hour contracts are the most common form of employment contracts on sign language interpreters who do hourly work, or are any other forms of contracts commonly used. The second goal was to determine how satisfied the interpreters working on a zero-hour contract are with their employment.</p> <p>The thesis consists of both theoretical section and empirical sections. The former begins with an examination of the zero-hour contracts and approaches the matter amongst other things through the reasons they are used in the labor markets and through the legislation behind them. Other atypical employment contracts, such as fixed-term and part-time contracts, are also discussed, as they are the most common forms of atypical work and can at the same time also be zero-hour contracts.</p> <p>The empirical part focuses on zero-hour contracts for sign language interpreters. The research was quantitative in nature, through an internet survey sent to interpreters in March 2014. The survey answers indicated that zero-hour contracts are the most common form of employment among interpreters who don't work for a monthly salary. The interpreters' satisfaction with their employment was quite high, although many felt that working on a zero-hour contract can be precarious.</p> <p>Many interpreters wished for more alternative forms of employment. SVT can use the results of this thesis to try and bring a wider range of employment contracts to the field.</p>	
Key words Zero-hour contract, contract of employment, atypical employment contracts, hourly work, sign language interpreters, job satisfaction	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Toimeksiantaja	2
1.2	Keskeisiä käsitteitä	3
2	Nollatuntisopimus	5
2.1	Käyttö ja yleisyys	5
2.2	Sytä nollatuntisopimusten käytölle	6
2.3	Lainsäädäntö	7
2.3.1	Toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, kokoaikainen vai osa- aikainen?	8
2.3.2	Työvuoroluettelo ja oikeus kieltäytyä työstä	9
3	Muut epätyypilliset työsuhteet	11
3.1	Määräaikainen työsopimus	11
3.1.1	Yleiset periaatteet	11
3.1.2	Perusteet määräaikaisen sopimuksen solmimiselle	13
3.1.3	Määräaikaisen sopimuksen kesto	14
3.1.4	Epäselvyydet määräaikaisissa työsopimuksissa	15
3.1.5	Työsuhde-etuudet määräaikaisissa työsuhteissa	16
3.2	Osa-aikainen työsopimus	16
3.2.1	Osa-aikatyö työntekijän aloitteesta	17
3.2.2	Osa-aikatyö työnantajan aloitteesta	18
3.2.3	Työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä	19
3.2.4	Työsuhde-etuudet osa-aikaisissa työsuhteissa	20
3.2.5	Osa-aikaisen työsopimuksen päättäminen	20
3.3	Epätyypillistä työtä tekevän työntekijän asema	21
4	Tutkimuksen toteutus ja menetelmät	23
4.1	Tutkimushenkilöt ja tutkimusaineisto	23
4.2	Kyselyn rakenne	23
4.3	Tutkimuksen luotettavuus	24
5	Tutkimuksen tulokset	26
5.1	Vastaajien taustatiedot	26

5.2	Tulkkien työsuhteet.....	28
5.3	Nollatuntisopimukset.....	30
5.4	Tyytyväisyys nollatuntisopimuksiin.....	31
5.4.1	Nollatuntisopimuksen solmimisen aloitteentekijä.....	33
5.4.2	Kilpailevan työn kieltö	34
5.4.3	Nollatuntisopimukset ja elannon riittävyys	36
5.4.4	Sytä tuntityön teolle.....	38
5.5	Työsuhde-edut.....	39
5.6	Kelan vaikutus tulkkien työsuhteisiin	41
5.7	Lainsäädännön muuttaminen	42
5.8	Alan työsopimusten kehittäminen	44
6	Pohdinta	47
	Lähteet.....	50
	Liitteet.....	53
	Liite 1. Kysely tuntityöntekijöille.....	53

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö käsittelee nollatuntisopimuksia eli työsopimuksia, joissa viikoittainen työaika vaihtelee nollan ja 40 tunnin välillä. Aihe on hyvin ajankohtainen, sillä ilmiö on yleistynyt paljon 2000-luvulta alkaen, mutta silti sitä on tutkittu melko vähän. Niin Suomen kuin Euroopankaan tasolta ei ole saatavissa kattavasti tietoa ilmiön yleisyydestä tai ilmenemismuodoista.

Työ toteutetaan toimeksiantona Suomen Viittomakielen Tulkit ry:lle ja tutkimuksen kohteena ovat viittomakielen tulkit. Nollatuntisopimukset ovat viittomakielialalla yleisiä ja tarkoituksena on selvittää, onko se tuntityöntekijöille ainoa tarjottu työsuhdemuoto. Julkisuudessa nollatuntisopimukset leimataan usein työntekijöitä riistäviksi ja heidän oikeuksiaan polkeviksi työsuhdemuodoiksi. Tämän työn tarkoituksena on selvittää myös tulkkien mielipiteitä nollatuntisopimuksella työskentelystä.

Työn teoriaosassa käsitellään nollatuntisopimusten lisäksi muita epätyypillisiä työsuhdemuotoja. Myös nämä työsuhdemuodot ovat lisääntyneet viime vuosina. Koska nollatuntisopimuksia ei mainita Suomen lainsäädännössä, luokitellaan ne usein muiden epätyypillisten työsuhdemuotojen joukkoon joko osa-aikaisiksi tai määräaikaisiksi sopimuksiksi. Näin ollen näistä työsuhdemuodoista säädetyt asetukset vaikuttavat paljon nollatuntisopimuksella työskentelevien työntekijöiden oikeuksiin ja velvollisuuksiin.

Viittomakielialalla on yleisesti käytössä jako kuukausipalkkaisiin ja tuntipalkkaisiin tulkeihin. Tutkittavaksi ryhmäkseni valikoitui tuntityötä tekevät tulkit. Arvioiden mukaan Suomessa työskentelee noin 450 tulkkia, mutta tuntityöläisten osuutta on vaikea arvioida. Tutkimukseni kohdistuu siis pieneen osaan laajempaa kokonaisuutta. Työni tavoitteena ei olekaan tutkia ilmiötä kaikissa sen ilmenemismuodoissa, vaan tehdä pintaraapaisu laajaan aiheeseen. Työn on tarkoitus antaa toimeksiantajalle tärkeää tietoa alasta, jonka avulla he voivat kehittää alaa ja etenkin sen työsopimuksia.

1.1 Toimeksiantaja

Suomen Viittomakielen Tulkit ry on Akavan Erityisalojen alainen, vuonna 1982 perustettu, valtakunnallinen viittomakielen tulkkien etujärjestö. Yhdistyksen jäseniä ovat viittomakielen tulkin koulutuksen suorittaneet tai sitä vielä suorittavat henkilöt. Yhdistys on kansainvälisesti tunnettu ja on EFSLIn (European Forum of Sign Language Interpreters) ja WASLIn (World Association of Sign Language Interpreters) jäsen. (Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2014a.)

Viittomakielen tulkki on tulkkauksen ammattilainen, jonka työkieliä ovat jokin puhuttu ja jokin viitottu kieli esim. suomi ja suomalainen viittomakieli. Tulkit työskentelevät mm. tulkkausalan yrityksissä ja yrittäjinä. Tulkkausta tarvitaan tilanteissa, joissa kaikki eivät kommunikoi samalla kielellä, kuten työpaikoilla, juhlissa, opiskelussa ja harrastuksissa. (Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2014b.)

Suomessa työskentelee noin 450 viittomakielen tulkkia. Tulkkikoulutus on 240 opintopisteen laajuinen ammattikorkeakoulututkinto ja koulutusta järjestävät Humanistinen ammattikorkeakoulu Helsingissä ja Kuopiossa sekä Diakonia-ammattikorkeakoulu Turussa. Vuosittain tulkkeja valmistuu noin 40 – 50. (Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2014b.)

Syyskuussa 2010 vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelut siirtyivät Kansaneläkelaitoksen (Kela) hoidettaviksi. Tätä ennen palveluja hoitivat kunnat. Oikeus palveluiden saamiseen perustuu lakiin vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta (19.2.2010/133), jonka mukaan tulkkauspalveluita voivat käyttää kuulonäkövammaiset, kuulovammaiset sekä puhevammaiset. (Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2014b.)

Kuuroilla ja puhevammaisilla on oikeus käyttää tulkkia 180 tuntia ja kuulonäkövammaisilla 360 tuntia vuodessa. Tulkkautunteja on mahdollista saada myös tätä enemmän, mikäli se on tarpeen. Opiskelua varten tulkkaus tulee anoa erikseen. (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta; Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2014b.)

Viittomakielen tulkkauksen voi tilata Kelan välityskeskuksesta tai suoraan tulkkauspalvelua tuottavilta yrityksiltä. Kuurojen on kuitenkin tilattava tulkkaus Kelan välityskeskuksesta, jolloin palvelu on heille myös maksutonta. (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta; Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2014b.)

Tammikuussa 2014 Kela keskitti vammaisten tulkkauspalvelun yhteen toimipisteeseen Turkuun. Aiemmin toimipisteitä oli ympäri Suomen. Muutoksen tarkoituksena on varmistaa kaikille asiakkaille yhdenmukainen palvelu tämän asuinalueestaan riippumatta. Muutos lähti kuitenkin käyntiin vaikeasti ja tulkkausvälitys oli ajoittain ruuhkainen. Palvelua moitittiin vielä ainakin helmikuussa sen hitaudesta ja huonosta tiedottamisesta. (Kansaneläkelaitos 2013; Yle uutiset 2014a.)

1.2 Keskeisiä käsitteitä

Tässä luvussa esitellään muutamia työsuhteisiin liittyviä, työn kannalta keskeisiä käsitteitä.

Nollatuntisopimus:

Nollatuntisopimuksella tarkoitetaan työsopimusta, johon on merkitty viikoittaiseksi työtunniksi alimmillaan 0 tuntia ja maksimissaan 40 tuntia. Yläraja voi olla myös pienempi kuin 40 tuntia. Nollatuntisopimus voi olla joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 3.)

Tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä:

Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsopimuksessa ei ole määritelty vähimmäis- tai enimmäistyöaikaa. Työsopimuksen mukaan työntekijä tulee töihin ”tarvittaessa” tai ”kutsuttaessa”. Sopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 3.)

Keikkatyö:

Keikkatyöntekijä on myös tarvittaessa työhön kutsuttava, mutta hänelle tarjotaan yksittäisiä työvuoroja, joista jokainen muodostaa erillisen määräaikaisen työsuhteen. Työn-

tekijä voi lisätä työsopimukseensa ehdon, jonka mukaan hänellä on oikeus kieltäytyä tarjotusta keikasta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 3.)

Epätyypillinen työsuhde:

Muut työsuhdemuodot kuin kokoaikainen, toistaiseksi voimassaoleva työsuhde katsotaan olevan epätyypillisiä työsuhdemuotoja (Salli 2012, 9).

2 Nollatuntisopimus

Nollatuntisopimukset ovat yleistyneet laajalti 2000-luvun alusta alkaen, kuten ovat muutkin epätyypilliset työsuhdemuodot. Ilmiölle ei kuitenkaan ole edes olemassa yhtä yleisesti käytössä olevaa sanaa vaan aiheesta puhuttaessa saatetaan käyttää mm. termejä nollatuntisopimus, nollatyösopimus, tilapäinen työvoima, tarvittaessa töihin kutsuttava työntekijä, kutsutyöntekijä, ekstratyöntekijä tai keikkatyöläinen. Kaikille ilmiöön liittyville työsopimuksille on kuitenkin yhteistä työaika ja työntekoa koskevien ehtojen joustavuus ja väljyys. (Helsingin Sanomat 2012; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 2.)

2.1 Käyttö ja yleisyys

Nollatuntisopimusten käytöstä ja yleisyydestä ei ole tehty virallista selvitystä niin Suomen kuin Euroopankaan tasolla. Tilastokeskus julkaisee vuosittain työvoimatutkimuksen, josta käy ilmi tarvittaessa työhön kutsuttavien määrä Suomessa. Tutkimuksessa kysymys ”Työskentelettekö vain töihin kutsuttaessa?” esitetään kuitenkin vain työllisille palkansaajille. Näin ollen henkilöt, jotka ovat työskennelleet tutkimusviikolla 0 tuntia tai ovat olleet tilapäisesti poissa töistä yli 3 kk, eivät ole vastanneet kysymykseen. Tilastokeskuksen tilastoissa nollatuntilaiset näkyvätkin enimmäkseen osa-aikaisina tai määräaikaisina työntekijöinä. (Helsingin Sanomat 2012; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 3–4)

Nollatuntisopimuksista puhuttaessa esille nousevat yleensä varsinkin palvelualat. Kuitenkin sopimusmuoto on levittäytynyt viime aikoina yleisesti muillekin aloille. Teollisuudessa työtä on perinteisesti tehty kokoaikaisissa työsuhteissa, mutta uudemmilla teollisuuden aloilla on myös otettu käyttöön nollatuntisopimukset. Erityisesti tietotekniikan palvelualoilla ja kesätyöntekijöillä on käytössä nollatuntisopimuksia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 4.)

Julkisella sektorilla työskentelee jonkin verran työntekijöitä tarvittaessa työhön kutsuttaessa. Muun muassa kirkon palveluksessa noin 2 % tilastoiduista työntekijöistä työskentelee tällaisella sopimuksella. Opetusallalla nollasopimuksilla työskentelevät mm.

sivutoimiset opettajat. Heitä arvioidaan olevan sekä yksityisellä opetusallalla että kuntasektorin työ- ja virkasuhteissa yli 20 000. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 4–5.)

Eu:n tasolla tiedon kerääminen nollatuntisopimusten yleisyydestä on hankalaa. Joissain maissa tietoa ei ole saatavilla lainkaan ja osassa maista nollatuntisopimuksia ei tunnusteta laissa, jolloin niistä ei myöskään kerätä tietoa. Maista, joista tietoa on saatavilla, oli vuonna 2010 nollatuntisopimukset yleisimpiä Iso-Britanniassa ja Itävallassa, joissa nollatuntisopimuksella työskentelevien osuus oli 5 % työvoimasta. Toiseksi yleisintä nollatuntisopimuksella työskentely oli Virossa ja Tshekissä, noin 2,6 % työvoimasta. (Eurofound 2010.)

Huomionarvoista on, että vaikka Italiassa nollatuntisopimukset virallistettiin ja lisättiin lakiin vuonna 2003, vain 0,7 % työvoimasta työskentelee nollatuntisopimuksella. Samaan aikaan Suomessa sekä Palvelualojen ammattiliiton että Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön teettämien tutkimusten mukaan Suomessa nollatuntisopimuksella työskentelee 4 – 8 % työvoimasta. (Eurofound 2010.)

2.2 Syitä nollatuntisopimusten käytölle

Nollatuntisopimusten käytöstä on paljon mielipiteitä sekä puolesta että vastaan. Toiset pitävät niiden antamasta joustosta kun taas toisten mielestä ne siirtävät työnantajan vastuuta työntekijälle.

Työnantajille nollatuntisopimukset mahdollistavat työvoiman joustavan käytön, sillä he voivat tarjota työtä sen verran kuin sitä kullakin hetkellä on tarjolla. Nollatuntisopimukset mahdollistavat henkilöresurssien kohdentamisen niihin aikoihin, jolloin työvoiman tarve on suurin. Erityisesti pienillä yrityksillä on töitä tarjolla vain vähän ja satunnaisesti, jolloin esim. ruuhkahuiput ja äkilliset sijaisten tarpeet voidaan helposti hoitaa nollatuntisopimuksilla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 5.)

Työnantajat uskovat nollatuntisopimusten myös alentavan kynnystä palkata uusia työntekijöitä. Ne saattavat toimia myös rekrytointikanavana, sillä aluksi nollatuntisopimuk-

sella palkattu työntekijä voidaan mm. opiskelujen päätyttyä palkata vakituiseen työsuhteeseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 5.)

Työntekijöiden näkökulmasta nollatuntisopimukset helpottavat mm. opiskelijoiden työn ja opiskelun yhteensovittamista. Myös muut pientä lisäansiota haluavat, kuten eläkeläiset, eläkkeelle vähitellen siirtyvät tai omaishoitajat voivat nollatuntisopimuksen avulla tehdä töitä silloin, kun se heille itselleen parhaiten sopii. (Saarinen 2005, 14; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 5.)

Yleisesti ottaen työntekijän nollatuntisopimuksella työskentelemisen mielekkyys riippuu siitä, onko sopimuksen tekemisen aloite tullut työnantajalta vai työntekijältä itseltään. Osa työntekijöistä tarvitsee työntekoonsa joustavuutta ja haluaa siksi itse valita työvuo-ronsa. Pääsääntöisesti aloite nollatuntisopimuksiin tulee kuitenkin työnantajilta, jolloin työntekijälle sopimuksen tuomat edut ovat vähäiset. Nollatuntisopimusten yleistyminen on tuonut työntekijöille epävarmuutta toimeentulosta sekä työsuhteeseen ja sosiaaliturvaan liittyvien etuuksien menetyksiä. Sopimuksella työskentelevä ei pysty suunnittelemaan talouttaan etukäteen sillä hän ei koskaan tiedä, paljonko töitä tarjotaan seuraavalla viikolla. Taloudellinen epävarmuus myös hankaloittaa mm. työntekijän mahdollisuuksia saada lainaa tai luottokorttia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 5.)

2.3 Lainsäädäntö

Kuten nollatuntisopimusten yleisyyteen liittyvää tutkimusta ei myöskään siihen liittyvää kattavaa lainopillista tutkimusta ole saatavilla. Sopimukseen liittyvä oikeuskäytäntö on myös vähäistä. EU:n lainsäädännössä ei ole omaa säädäntöään nollatuntisopimuksille, mutta EY- tuomioistuin on katsonut osa-aikatyötä koskevan direktiivin (97/81/EY) koskevan myös tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsuhteita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 2.)

Työaikalaki määrittelee säännöllisen työajan olevan enintään 40 tuntia viikossa tai kahdeksan tuntia päivässä. Laki ei siis säädä vähimmäistyöaika, jota työsuhteissa tulisi noudattaa. Työajat voivat siis olla lyhyitä ja vaihdella jonkin tuntimäärän sisällä. (Työaikalaki; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 6.)

Työaikojen alaraja on siis vapaasti sovittavissa työsopimusta tehtäessä. Eri alojen työehtosopimuksissa on kuitenkin voitu sopia vähimmäistyöajoista tai sisällyttää nollatuntisopimuksia koskevia määräyksiä. Muun muassa kaupan alan työehtosopimuksessa määrätään, että työsopimuksessa tulee sopia keskimääräisestä vähimmäistyöajasta. Saman työehtosopimuksen mukaan myös alle neljän tunnin työvuoroja tulee välttää mahdollisuuksien mukaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 2, 6.)

2.3.1 Toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, kokoaikainen vai osa-aikainen?

Työsopimuslaki tuntee neljä erilaista työsopimustyyppiä: toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, kokoaikainen ja osa-aikainen työsopimus. Työntekijän on tärkeää tietää, mikä työsopimustyyppi hänellä on käytössään, sillä muun muassa koeaikaa, työsuhteen päättymistä ja takaisinottovelvollisuutta koskevia säännöksiä sovelletaan eri tavoin määräaikaisissa ja toistaiseksi voimassa olevissa sopimuksissa. Osa-aikaisissa sopimuksissa taas työnantajalla on velvollisuus tarjota lisätyötä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 7.) Määräaikaisten ja osa-aikaisten työsopimusten ehdoista kerrotaan tarkemmin luvussa 3.

Rajanveto nollatuntisopimusten ja muiden työsopimustyyppien välillä saattaa olla hankalaa. Nollatuntisopimuksissa voidaan sopia työnteosta ja työajoista monin eri tavoin ja sopimuksessa voi olla piirteitä niin määräaikaisesta kuin toistaiseksi voimassa olevasta sopimuksestakin. Sopimusmuotoa voi yrittää selvittää mm. seuraavilla seikoilla:

1. Jos työtilaisuuksia on ollut paljon ja tiheällä aikavälillä, voi kyseessä olla toistaiseksi voimassa oleva työsuhde.
2. Jos työntekijä on itse toivonut määräaikaista sopimusta, on sille silloin laillinen peruste. Näin ollen kukin työjakso muodostaa määräaikaisen työsuhteen.
3. Jos työntekijällä on ollut oikeus kieltäytyä tarjotusta työtehtävästä, ei työnantajalla ole ollut työnjohto-oikeutta. Tällöin jokaista työjaksoa varten on täytynyt pyytää työntekijältä suostumus, eli työnantajalla on laillinen peruste määräaikaiselle sopimukselle.

4. Jos työntekijällä on oikeus ottaa vastaan töitä myös kilpailevilta työnantajilta, on kyseessä määräaikainen sopimus. Työntekijä on siis määräaikojen välissä vapaa tekemään myös muuta työtä.
5. Jos työntekijälle on maksettu palkka ja lomakorvaukset jokaisen työpätkän jälkeen, on kyseessä määräaikainen sopimus. (Moilanen 2008, 68-69; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 8.)

Se, katsotaanko nollatuntisopimuksen olevan kokoaikainen vai osa-aikainen, vaikuttaa mm. lisätyön tarjoamisvelvollisuuteen ja työttömyysturvaetuuksien maksamiseen. Rajanveto näiden kahden sopimustyyppin välillä on hankalaa tilanteissa, joissa työajan on sovittu vaihtelevan tietyn tuntimäärän puitteissa. Jos sovitun tuntimäärän yläraja on vähemmän kuin mitä alalla työskentelevällä kokoaikaisella työntekijällä, voidaan sopimusta pitää osa-aikaisena. Jos sovittu vaihteluväli on 0 – 40 tuntia, määräytyy sopimustyyppi toteutuneiden työtuntien mukaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 9.)

2.3.2 Työvuoroluettelo ja oikeus kieltäytyä työstä

Työajoista voidaan sopia työsopimuksessa ottaen huomioon työaikalain asettamat määräykset mm. enimmäistyöajasta, ylityöstä sekä lepoajoista. Käytännön tasolla työajoista sovitaan työvuoroluettelossa. Luettelosta tulee käydä ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen sekä lepoajat. Luettelo tulee antaa työntekijöiden nähtäväksi hyvissä ajoin, mutta viimeistään kaksi viikkoa ennen työvuorojen alkamista. Sen jälkeen, kun luettelo on annettu työntekijöille nähtäväksi, saa siinä olevia työvuoroja muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. (Työaikalaki; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 10.)

Työ- ja elinkeinoministeriön nollatuntisopimuksia tutkivan työryhmän mukaan työnantaja voi muuttaa työvuoroluetteloa liiankin helposti ja ilman hyviä perusteita. On esiintynyt myös tilanteita, joissa tarvittaessa työhön kutsuttaville työntekijöille ei laadita työvuorolistaa lainkaan, jolloin heillä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 12-13.)

Työsuojelun valvonnassa on hyväksytty, ettei tarvittaessa työhön kutsuttaville työntekijöille tarvitse laatia työvuoroluetteloa etukäteen. Työsuhteen ehdot eivät kuitenkaan saa olla kohtuuttomia. Tarvittaessa työhön kutsuttavaa työntekijää ei saa esim. pitää pitkiä aikoja valmiudessa saapua töihin lyhyellä varoitusajalla. Tällainen ehto rajoittaisi työntekijän mahdollisuutta tehdä muuta työtä. (Saarinen 2011, 378.)

Työajan vaihdellessa nolasta ylöspäin on ilmennyt epäselvyyttä siitä, kuinka sitova työajan ehto on. Työnantaja voi tarjota töitä täyden työviikon verran tai ei lainkaan, mutta epäselvyyttä on siitä, onko työntekijän otettava vastaan kaikki tarjottu työ. Laissa ei ole lainkaan säädöksiä siitä, voiko työntekijä halutessaan kieltäytyä tarjotusta työstä. Käytännössä tilanne riippuu työsopimuksesta. Jos työntekijä on työsopimuksessa antanut suostumuksensa lisätyöhön, on hänellä suurempi velvollisuus ottaa tarjottu työ vastaan. Joissain tilanteissa työntekijällä on vähäiset mahdollisuudet kieltäytyä tarjotuista työvuoroista, sillä se saattaa vaikuttaa negatiivisesti työnantajan jatkossa työntekijälle tarjoaman työn määrään. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 11.)

Tarvittaessa työhön kutsuttavalla työntekijällä ei ole varallaolovelvollisuutta. Varallaololla tarkoitetaan ajanjaksoa, jolloin työnantaja ja työntekijä ovat sopineet siitä, että työntekijä on velvollinen saapumaan töihin työnantajan niin halutessa. Varallaolosta sovitaan aina erikseen ja työntekijä on varallaoloaikanaan oikeutettu korvaukseen. (Moilanen 2008, 70.)

3 Muut epätyypilliset työsuhteet

Epätyypilliseksi työsuhteeksi luokitellaan muu työsuhdemuoto kuin kokoaikainen, toistaiseksi voimassaoleva työsuhde. Nollatuntisopimuksen lisäksi epätyypillisiä työsuhteita ovat mm. määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet. Nämä työnteon muodot ovat tulleet yhä yleisemmiksi ympäri Eurooppaa ja kattavat Euroopan komission mukaan jo 25 % työvoimasta. (Eurofound 2010.)

Tässä luvussa tarkastellaan tarkemmin kahta yleisintä epätyypillistä työsuhdemuotoa, määräaikaista ja osa-aikaista työsuhdetta. Nollatuntisopimukset luokitellaan yhdeksi epätyypillisen työnteon muodoista, mutta usein se myös luokitellaan joko määräaikaiseksi tai osa-aikaiseksi työsuhteeksi. Näitä koskevat työoikeudelliset säännökset saattavat siis soveltua myös nollatuntisopimuksiin.

3.1 Määräaikainen työ sopimus

Epätyypillisistä työsuhteista tavallisimpia ovat määräaikaiset sopimukset. Esimerkiksi vuonna 2012 Suomessa palkansaajien kaikista työsuhteista 16 % oli määräaikaisia. Uusista työsuhteista 53 % oli määräaikaisia. Luvut ovat yli EU:n keskiarvon, sillä vuonna 2012 EU:n jäsenvaltioissa 14 % kaikista työntekijöistä työskenteli määräaikaisilla sopimuksilla. Suurin luku oli Puolassa (27 %). (Eurostat 2013; Saarinen 2005, 18; Tilastokeskus 2013a.)

3.1.1 Yleiset periaatteet

EY:n määräaikaisia työntekijöitä koskevan direktiivin (1999/70/EY) mukaan työ sopimus on määräaikainen, jos sen päättyminen määräytyy objektiivisin perustein. Tällaisia perusteita ovat tietyn päivämäärän umpeutuminen, tietyn tehtävän loppuun saattaminen sekä tietyn tilanteen tapahtuminen. (Saarinen 2005, 121–122.)

EY:n määräaikaisia työntekijöitä koskevan direktiivin tarkoituksena on rajoittaa määräaikaisten työ sopimusten ketjutusta ja näin ollen estää työntekijän työsuhdeturvan kiertäminen. Perättäisten määräaikaisten työ sopimusten väärinkäytösten ehkäisemiseksi jokaisen EU:n jäsenvaltion on toteutettava yksi tai useampi seuraavista vaihtoehdoista:

1. määräaikaista työsopimuksia voi uusida vain perustelluista syistä
2. perättäisten määräaikaisten sopimusten enimmäiskesto on määriteltävä tai sitä on rajoitettava
3. perättäisten määräaikaisten työsopimusten lukumäärää tulee rajoittaa. (Sädevirta 2002, 61.)

Suomi on päätenyt rajoittamaan perättäisiä määräaikaista sopimuksia vaatimalla niille perusteltua syytä. Työsopimuslain (26.1.2001/55) 1:3§:n mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle tulee aina olla perusteltu syy, jos sopimus tehdään työnantajan aloitteesta. Mikäli määräaikaisen sopimuksen solmimiselta puuttuu perusteltu syy, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana.

Perustellun syyn vaatimus on kuitenkin kirjattu lakiin hyvin yleiseen muotoon. Laki ei anna esimerkkejä tilanteista, joita voisi käyttää perusteltuna syynä määräaikaisen sopimuksen solmimiselle. Lain on tarkoitus toimia molempiin suuntiin; se suojelee työntekijää, mutta ei kuitenkaan rajoita määräaikaisten sopimusten käyttöä silloin, kun niille on perusteltu syy. (Moilanen 2008, 45.)

Määräaikaisen työsopimuksen perustelematta jättäminen on rangaistava teko, joten kirjallisesti tehdyssä määräaikaisessa työsopimuksessa tulee mainita sopimuksen kesto sekä määräaikaisuuden peruste. Jos työsopimus on tehty vain suullisesti, on työnantajalla velvollisuus antaa työntekijän pyynnöstä työsuhteen ehdot, kuten määräaikaisuuden peruste, kirjallisena. Ei kuitenkaan riitä, että peruste kirjataan sopimukseen, vaan syyn täytyy olla myös todellinen ja toteen näytettävissä. (Moilanen 2008, 41, 46; Saarinen 2005, 122.)

Perustellun syyn lisäksi määräaikaisen työsopimuksen solmimisen ehtona on työvoiman tarpeen tilapäisyys. Laki ei kuitenkaan määrittele määräaikaisen sopimuksen enimmäiskestoä. Mikäli perusteltu syy on olemassa, voi määräaikainen työsopimus olla voimassa useitakin vuosia. Laki ei myöskään rajaa perättäisten määräaikaisten työsopimusten määrää, kunhan jokaiselle sopimukselle löytyy lain sanelema perusteltu syy. Työnantajan saattaa kuitenkin olla hankalaa perustella usean vuoden perättäisiä määräaikaista työsopimuksia työvoiman tarpeen tilapäisyydellä. (Moilanen 2008, 42.)

3.1.2 Perusteet määräaikaisen sopimuksen solmimiselle

Työvoiman tarpeen tilapäisyyden lisäksi on olemassa muutamia perusteita määräaikaisen sopimuksen solmimiselle, jotka voivat täyttää lain perustellun syyn vaatimuksen. Esimerkiksi jo aikaisemmin mainittu työntekijän oma aloite on perusteltu syy määräaikaisen sopimuksen solmimiselle, sillä tällöin työntekijä ei tarvitse lain suojelua. (Moilanen 2008, 46.)

Määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemiseen voidaan käyttää määräaikaista työsopimusta. Tällöin työn tulee olla lyhytaikaista työtä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Pelkästään työn projektiluontoisuudella ei voi perustella työn määräaikaisuutta, mikäli työ ei lopu projektin jälkeen tai useat projektit seuraavat toisiaan. Tällöin työvoiman tarve ei ole tilapäistä. (Moilanen 2008, 48.)

Hyvin yleinen määräaikaisen sopimuksen solmimisen peruste on sijaisuus, jolloin työsuhde päättyy vakituisen työntekijän poissaolon päättymiseen. Vakituisen työntekijän poissaolon syyllä ei ole merkitystä, kunhan työnantajalla on suurella todennäköisyydellä varmuus siitä, että vakituinen työntekijä vielä palaa työhönsä poissaolonsa jälkeen. Jos työnantajalla on jo etukäteen tiedossa, että vakituinen työntekijä ei enää palaa, ei määräaikaista sopimusta voi sijaisuuden perusteella tehdä. (Saarinen 2005, 133-134.)

Määräaikainen työsopimus saattaa tulla kysymykseen myös, jos työ on luonteeltaan kausiluonteista. Tällöin työtä tehdään vain tiettyinä aikoina vuodesta tai työn määrä lisääntyy olennaisesti etukäteen tiedossa olevina aikoina. Esimerkiksi joulusesongin tai matkailukauden ajaksi voidaan palkata kausityöntekijöitä. Työtä ei kuitenkaan pidetä kausiluonteisena, jos sitä teetetään toistuvasti vuosittain 9 – 10 kuukautta. Esimerkiksi opettajan toistuvia, lukuvuoden kerrallaan voimassa olevia työsopimuksia ei voisi perustella työn kausiluontoisuudella. (Saarinen 2005, 135.)

Harjoittelun kohdalla perusteet määräaikaiselle sopimukselle vaihtelevat harjoittelutilanteen mukaan. Myös se, suoritetaanko harjoittelu työsopimuksen vai harjoittelusopimuksen alaisena vaikuttaa asiaan. Harjoittelusopimukseen ei sovelleta työlainsäädäntöä. Usein työehtosopimuksissa määritellään, milloin henkilöä pidetään harjoittelijana ja

yleensä nämä harjoittelijat ovat työsuhteessa jo harjoitteluajanaan. Myös oppisopimuksella työskentelevään sovelletaan työsopimuslakia, kuitenkin soveltuvien osien. (Moilanen 2008, 53-55.)

Edellä mainitut esimerkit eivät ole ainoita perusteita määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Laki ei määrittele, milloin hyväksyttävä peruste on tai ei ole olemassa, vaan ratkaisevaa on, että työnantajan toiminnan ja teetettävien töiden kannalta on perusteltua tehdä määräaikainen sopimus. (Moilanen 2008, 60.)

3.1.3 Määräaikaisen sopimuksen kesto

Työsopimuslaki määrittelee määräaikaisen työsopimuksen päättyvän ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Jos tarkkaa päättymisajankohtaa ei ole merkitty työsopimukseen eikä se näin ollen ole työntekijän tiedossa, tulee työnantajan ilmoittaa asiasta heti päättymisajankohdan tultua työnantajan tietoon. (Saarinen 2005, 128–129.)

Määräaikainen työsopimus voi siis päättyä johonkin tiettyyn päivämäärään tai johonkin perusteeseen. Molemmissa tapauksissa täytyy kuitenkin sopimuksen solmimiselle olla ollut lain tarkoittama perusteltu syy. (Saarinen 2005, 128.)

Jos sopimusta ei voida määrittää päättymään johonkin tiettyyn päivämäärään mennessä, tulee päättymisaika kuitenkin määritellä mahdollisimman tarkoin. Näin myös työntekijä tietää, millä perusteella hänen sopimuksensa tulee päättymään. Mikäli työnantaja ei välittömästi ilmoita tietoonsa tullutta tarkkaa sopimuksen päättymisajankohtaa, on hän velvollinen korvaamaan työntekijälle sen vahingon, mikä työntekijälle tästä aiheutuu. Ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti ei kuitenkaan estä työsopimuksen päättymistä. (Saarinen 2005, 129.)

Jos määräaikainen työsopimus on tehty yli viideksi vuodeksi, muuttuu se viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä toistaiseksi voimassa olevaksi. Näin ollen sopimuksen voi irtisanoa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Määräaikainen sopimus sitoo sekä työntekijää että työnantajaa koko sopimuksen keston ajan. Osapuolet voivat kuitenkin liittää sopimukseen irtisanomisehdon, jolloin sopimus on mahdollista irtisanoa ennen määräajan päättymistä. Työntekijä voi irtisanoa sopimuksen ilman perusteluja noudattaen kuitenkin irtisanomisaikaa. Työnantajan tulee irtisanomisajan lisäksi noudattaa mm. laillista irtisanomisperustetta. (Salli 2012, 33.)

3.1.4 Epäselvyydet määräaikaisissa työsopimuksissa

Epäselvyydet määräaikaisissa työsopimuksissa liittyvät usein joko siihen, oliko sopimuksen tekemiselle lain määräämä perusteltu syy, tehtiinkö sopimus alun perin määräaikaisena vai toistaiseksi voimassa olevana tai siihen, voidaanko useita perättäisiä määräaikaisia sopimuksia pitää toistaiseksi voimassa olevana työsuhteena. (Moilanen 2008, 62.)

Parhaiten epäselvyydet voidaan välttää tekemällä työsopimus kirjallisena. Toisaalta, vaikka sopimus olisi tehty suullisesti, voi olla mahdollista osoittaa, että sopimusneuvotteluissa osapuolet ovat ymmärtäneet sopimuksen määräaikaiseksi. Jos taas sopimus on tehty kirjallisena, mutta siinä ei mainita sopimuksen määräaikaisuutta, on usein hyvin vaikeaa vedota sopimuksen määräaikaisuuteen. (Moilanen 2008, 62.)

Epäselvissä tilanteissa sillä, joka vetoaa työsopimuksen määräaikaisuuteen, on velvollisuus todistaa väitteensä oikeaksi. Mikäli osapuolet ovat tehneet työsopimuksen suullisesti eikä työnantaja ole antanut työsuhteen keskeisiä ehtoja kirjallisena, saatetaan katsoa, että hän on aiheuttanut tilanteen epäselvyyden. Tällöin todistustaakka siirtyy työnantajalle vaikka hän ei alun perin vedonnutkaan määräaikaisuuteen. (Moilanen 2008, 63.)

Jos taas pohditaan, oliko määräaikaisen sopimuksen solmimiselle lain vaatimaa perusteltua syytä, on todistustaakka aina työnantajalla. Perusteen on oltava lain mukainen ja lisäksi työnantajan tulee osoittaa, että työsopimuksessa on käytetty juuri sitä perustetta, johon hän vetoaa. Sopimukseen kirjattu peruste myös sitoo työnantajaa, eikä hän voi myöhemmin osoittaa määräaikaisuudelle jotain toista perustetta. (Moilanen 2008, 64.)

3.1.5 Työsuhde-etuudet määräaikaisissa työsuhteissa

Työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaan mikäli määräaikaisia työsuhteita on ketjutettu keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin, on työsuhte-etuuksien näkökulmasta jatkunut yhtäjaksoisesti. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että työsuhdetta olisi muilta osin pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Työsuhde-etuuksina pidetään mm. vuosiloman ansaintaa ja työsuhteen kestoon perustuvia palkkaetuuksia, kuten sairausajan palkka ja kokemuslisät. (Salli 2012, 26.)

Sitä, voidaanko määräaikaisten sopimusten välissä olevaa keskeytystä pitää lyhytaikaisena, ei ole laissa määritelty täsmällisesti. Keskeytyksen pituus ja siihen liittyvä työsuhte-etuuksien ansainnan jatkuvuus ratkaistaan aina tapauskohtaisesti. Sopimusten väliin jääviä aikoja ei ole haluttu määritellä täsmällisesti kalenteriaikojen mukaan, sillä se saattaisi johtaa säädöksen väärinkäyttöksiin. Arvioitaessa keskeytysten pituutta, otetaan huomioon muun muassa määräaikaisen työsuhteen pituus, sopimusten lukumäärä sekä keskeytyksen syyt. (Salli 2012, 26.)

Joissain työehtosopimuksissa on saatettu sopia tarkemmin lyhytaikaisten keskeytysten pituudesta. Työsuhteen keskeytyksen tulee aina kuitenkin olla todellinen, eikä työsuhdetta saa katkaista vain etujen jatkumisen estämiseksi. Työsuhteen katsotaan jatkuneen tällaisissa tilanteissa myös sen ajan, kun työntekijä on ollut poissa työstä. (Salli 2012, 27.)

3.2 Osa-aikainen työsuhte

Suomen lainsäädäntö ei tunne lainkaan osa-aikatyön määritelmää, vaikka työolainsäädännössä on monia säännöksiä sitä koskien. Yksi määritelmä löytyy Euroopan Unionin osa-aikatyötä koskevan direktiivin (97/81/EY) liitteenä olevasta puitesopimuksesta. Siinä osa-aikatyöntekijä määritellään työntekijäksi, jonka säännöllinen työaika viikossa tai vuodessa on lyhyempi kuin samassa työpaikassa työskentelevällä, vastaava työtä tekevällä, kokoaikaisesti työskentelevällä työntekijällä. Tilastokeskuksen julkaisemassa työvoimatutkimuksessa pidetään osa-aikaisena työntekijänä henkilöä, jonka päätyön normaaliaika on alle 30 tuntia viikossa. (Saarinen 2005, 158.)

Osa-aikatyötä tekevien määrä on kasvanut tasaisesti ja vuonna 2012 Suomessa noin 15 % kaikista työllisistä, eli 374 000 henkeä, teki osa-aikatyötä. Koko EU:n alueella vastaava luku oli 19 %. Niin EU:n kuin Suomenkin tasolla on osa-aikatyön tekeminen yleisempää naisilla kuin miehillä. EU:n alueella naisten osuus osa-aikatyöntekijöistä on 4 kertaa suurempi kuin miesten (32 %). (Eurostat 2013; Tilastokeskus 2013b.)

3.2.1 Osa-aikatyö työntekijän aloitteesta

Osa-aikaisen työsopimuksen voi solmia joko työntekijän omasta aloitteesta tai silloin, kun työnantajalla on tarjottavana vain osa-aikaista työtä. Työntekijä ja työnantaja voivat myös milloin vain sopia työsuhteen muuttamisesta osa-aikaiseksi. (Moilanen 2008, 73; Salli 2012, 43.)

Työntekijällä on siis oikeus osa-aikatyöhön niin halutessaan. Työlainsäädännössä on säädöksiä, jotka joko velvoittavat työnantajaa pyrkimään järjestämään työnantajalle osa-aikatyötä tai jotka mahdollistavat osa-aikatyön tilapäisesti. Ensimmäisenä mainittuja tilanteita ovat osatyökyvyttömyyseläke, osittainen hoitovapaa ja osa-aikaeläke. (Saarinen 2005, 160-161.)

Osatyökyvyttömyyseläke perustuu eläkelakiin, jonka mukaan työntekijän, jonka työkyky on heikentynyt vähintään 40 %:lla, on oikeus saada osatyökyvyttömyyseläkettä. Osittaiselle hoitovapaalle voi työntekijä puolestaan jäädä oman lapsen tai samassa taloudessa asuvan lapsen hoitamiseksi. Tällöin työntekijän on täytynyt olla saman työnantajan työssä viimeisen vuoden aikana vähintään kuusi kuukautta. Työntekijän jäädessä osa-aikaeläkkeelle tulee työnantajan pyrkiä järjestämään hänelle säännöllistä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen järjestetään työntekijän ja työnantajan sopimalla tavalla osapuolten tarpeet huomioon ottaen. Työajan tulee vähentyä vähintään 35 tunnista 16-18 viikkotyötuntiin. (Moilanen 2008, 74,76-77; Saarinen 2005, 160-161.)

Tilapäisin järjestelyin osa-aikaisen työn teko on mahdollista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä johtuen, äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana, opintovapaan aikana tai työntekijän siirtyessä osa-aikaiseksi vapaaehtoisesti. (Saarinen 2005, 161).

Osa-aikatyön teko sosiaalisten tai terveydellisten syiden perusteella edellyttää työntekijän ja työnantajan yhteistä sopimusta. Työnantajan on pyrittävä järjestämään osa-aikatyötä, mutta järjestely on aina määräaikainen. Sosiaalisten tai terveydellisten syiden perusteella tehtävä osa-aikatyösopimus voidaan tehdä enintään 26 viikon pituiseksi määräajaksi kerrallaan. Määräajan päätyttyä voidaan kuitenkin solmia uusi määräaikainen sopimus. (Moilanen 2008, 80-81.)

Äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana työskentely onnistuu työnantajan suostumuksella. Työ ei saa kuitenkaan vaarantaa äidin, sikiön tai syntyneen lapsen terveyttä, eikä työtä saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua aikaa eikä kahteen viikkoon synnytyksen jälkeen. Vanhempainrahakauden aikana on mahdollista työskennellä osa-aikaisesti työnantajan suostumuksella. (Moilanen 2008, 75.)

Työntekijä voi pitää opintovapaansa myös osittaisena, jolloin hän jatkaa työssään osa-aikaisena työntekijänä. Työnantajan on annettava työntekijälle opintovapaata, mutta hän voi siirtää opintovapaan alkamista, mikäli sen myöntäminen aiheuttaisi tuntuvaa haittaa työnantajan toiminnalle. (Moilanen 2008, 80.)

Työntekijän on myös mahdollista siirtyä vapaa-ehtoisesti osa-aikatyöntekijäksi. Tällöin hänen tilalleen palkataan osa-aikaiseksi työtön työnhakija. Osa-aikatyöhön siirtyvälle työntekijälle voidaan maksaa osa-aikalisää, mutta hänen työsopimuksessaan täytyy olla ehto, jonka mukaan hänellä on osa-aikalisän maksamisen lakattua mahdollisuus palata kokoaikatyöhön. (Moilanen 2008, 78-79.)

3.2.2 Osa-aikatyö työnantajan aloitteesta

Myös työnantajalla on tietyissä tilanteissa oikeus lyhentää työntekijän työaikaa. Tämä edellyttää kuitenkin taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta. Tällainen peruste syntyy, jos tarjolla oleva työ on vähentynyt oleellisesti ja pysyvästi taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä. Työntekijää ei tällöin myöskään ole mahdollista sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin. (Saari-
nen 2005, 162; Salli 2012, 43.)

Työntekijän osa-aikaistaminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä ei vaadi yhtä suuria perusteita, kuin työntekijän irtisanominen samoista syistä. Työntekijän työaikaa voidaan vähentää siinä määrin, kuin työtä on tarjota. Työntekijän osa-aikaistamisessa tulee kuitenkin noudattaa normaalia irtisanomisaikaa. (Moilanen 2008, 177; Salli 2012, 43.)

Työntekijän osa-aikaistamisessa työn määrän on täytynyt vähentyä pysyvästi, mutta mikäli työn vähentyminen on vain tilapäistä, on työnantajalla oikeus lomauttaa työntekijänsä. Lomautus voi olla joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva ja se voidaan toteuttaa joko keskeyttämällä työntekijän työnteke kokonaan tai lyhentämällä säännöllistä työaikaa. (Moilanen 2008, 175; Salli 2012, 45.)

Osittaisessa lomautuksessa työntekijän säännöllistä vuorokautista tai viikoittaista työaikaa lyhennetään tai vaihtoehtoisesti työntekijät työskentelevät vuoroviikoin. Työaikaa lyhennetään vain sen verran, kuin se on välttämätöntä tuotannolle. Työntekijöille määrätään osalomautuksen ajaksi myös uusi palkka. Yleensä palkka laskee suhteessa työajan määrään. (Salli 2012, 45-46.)

3.2.3 Työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä

Osa-aikaisia työntekijöitä tulee kohdella tasapuolisesti muiden työntekijöiden kanssa, jonka vuoksi työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa avoimista työpaikoista sellaisella tavalla, että osa-aikatyöntekijöillä on samat mahdollisuudet hakea paikkaa kuin kokoaikaisilla työntekijöillä. Tämän lisäksi työnantajalla on velvollisuus tarjota työtä ensin osa-aikaiselle työntekijälle, mikäli hän tarvitsee lisää työntekijöitä tehtäviin, jotka olisivat sopivia kyseiselle osa-aikatyöntekijälle. (Moilanen 2008, 82; Salli 2012, 66.)

Työntarjoamisjärjestyksessä osa-aikatyöntekijät ohittavat aiemmin irtisanotut, takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvat työntekijät. Työnantajan on tarjottava lisätyötä aina, kun sitä on tarjolla paitsi, jos osa-aikainen työsopimus on tehty työntekijän aloitteesta ja toiveiden mukaisesti. Lisäksi, jos työntekijä on ilmoittanut työnantajalle, ettei ole kiinnostunut työajan lisäämisestä, ei sitä ole velvollisuus hänelle tarjota. Kuitenkin, vaikka työntekijä olisi osa-aikatyötä hakiessaan ilmoittanut olevansa kiinnostunut vain

osa-aikatyöstä, on hänellä myöhemmin oikeus ilmoittaa olevansa valmis ottamaan vastaan myös kokoaikatyötä. (Moilanen 2008, 82.)

Työnantajalla on myös velvollisuus huolehtia osa-aikatyöntekijöidensä ammattitaidon ylläpitämisestä. Näin ollen, mikäli kokoaikaisen työn vastaanottaminen vaatisi jonkinlaista koulutusta, tulee työnantajan se järjestää. Tässä tulee kuitenkin ottaa huomioon osa-aikatyöntekijän soveltuvuus työhön ja kohtuullisuus koulutuksen järjestämisessä. (Moilanen 2008, 82.)

3.2.4 Työsuhde-etuudet osa-aikaisissa työsuhteissa

Osa-aikaisissa työsuhteissa yleisenä periaatteena on, että työntekijän palkka ja muut työehdot määräytyvät ns. *pro rata temporis* –periaatteen mukaan. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät tehdyn työajan perusteella. Esimerkiksi 50 % työaikaa tekevä saa myös 50 % vähemmän palkkaa, kuin vastaavaa työtä tekevä kokoaikainen työntekijä. (Moilanen 2008, 37-38.)

Palkan lisäksi suhteellisuusperiaatetta voidaan soveltaa myös muihin työsuhte-etuuksiin, kuten työterveyshuoltoon, jos työnantaja tarjoaa lakisääteistä laajemmin työterveyshuollon. Kuitenkin, jos etu ei ole millään lailla riippuvainen työajan pituudesta, ei suhteellisuusperiaatetta voida soveltaa. Esimerkiksi tuntipalkan tai jonkin lisän suuruus ovat tällaisia etuja. (Moilanen 2008, 38.)

3.2.5 Osa-aikaisen työsopimuksen päättäminen

Osa-aikainen työsopimus voi olla voimassa joko toistaiseksi tai määräajaksi. Sopimusmuoto määrittää sen, kuinka osa-aikaisen sopimuksen voi päättää. Jos osa-aikainen työsopimus on määräajainen, sovelletaan sen päättämiseen määräajaisen sopimuksen päättämisen perusteita (ks. kappale 3.1.3). Kun osa-aikainen sopimus on voimassa toistaiseksi, noudatetaan toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen päättämismenettelyä. Tällöin työsopimus päätetään yleisimmin irtisanomalla tai purkamalla. (Salli 2012, 77.)

3.3 Epätyypillistä työtä tekevän työntekijän asema

Työntekijöiden suojelemiseksi on työsopimuslakiin lisätty säädös syrjintäkiellosta ja työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. Syrjintäkielto koskee kaikkia työsuhdemuotoja ja se kieltää syrjinnän mm. iän, vammaisuuden, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai uskonnon vuoksi. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609). Tämän lisäksi työsopimuslakiin on lisätty säädös työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta, jonka tarkoituksena on parantaa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien asemaa. (Saarinen 2005, 15; Työsopimuslaki.)

Työsopimuslain säädös tasapuolisesta kohtelusta määrää, ettei työnantaja saa kohdella määräaikaista ja osa-aikaista työntekijöitään epätasa-arvoisesti vain heidän työsuhteensa tai työaikansa keston vuoksi. Samanlaisia työehtoja tulee noudattaa kaikilla työntekijöillä heidän työsopimuksestaan riippumatta. Syrjintäkielto koskee sekä työnantajan yksipuolisesti myöntämiä etuja, että työsopimuksessa ja työehtosopimuksessa mainittuja ehtoja. (Salli 2012, 65; Työsopimuslaki.)

Työntekijöiden eri asemaan asettaminen on sallittua, mikäli tälle on olemassa työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottava asiallinen, perusteltu syy. Esimerkiksi kannustavien palkkausjärjestelmien käyttäminen on sallittua, ellei palkkauksen määräytymiseen vaikuta syrjiviä tekijöitä. Lisäksi osa-aikaisissa työsuhteissa voidaan suhteuttaa työsuhde-etuudet työajan määrään. (Salli 2012, 66; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b, 15.)

Tästä kaikesta huolimatta työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman työolobarometrin mukaan tutkimuksessa kysytyistä kaikista syrjintäperusteista määräaikaisiin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on kaikista yleisintä. Vuonna 2012 13 prosenttia palkan-saajista ilmoitti määräaikaisten työntekijöiden syrjintää esiintyvän omassa organisaatiossa. Osa-aikaisiin kohdistuva syrjintä oli hieman harvinaisempaa (8 %). (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013c, 74.)

Nollatuntisopimuksella työskentelevät työntekijät on joissain tilanteissa saatettu rajata työehtosopimuksella joidenkin etujen ja lisien ulkopuolelle. Esimerkiksi vartiointialan

työehtosopimuksen mukaan nollatuntilaiset eivät ole oikeutettuja hälytyskorvaukseen. Kaupanalan työehtosopimuksen mukaan taas jos tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden perättäiset määräaikaisten sopimukset on tehty vain lyhyillä keskeytyksillä, karttuvat heidän työsuhde-etunsa kuten vakituisillakin työntekijöillä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 22.)

4 Tutkimuksen toteutus ja menetelmät

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia viittomakielen tulkeilla käytössä olevia nollatuntisopimuksia. Alalla on yleisesti käytössä jako kuukausipalkkaisiin ja tuntipalkkaisiin työsopimuksiin, joten työni aiheen vuoksi valitsin kohderyhmäkseni tuntipalkkaiset tulkit. Oletuksena oli, että suurin osa heistä työskentelee nollatuntisopimuksella.

4.1 Tutkimushenkilöt ja tutkimusaineisto

Tutkimusaineiston keruu toteutettiin kyselytutkimuksena Webropol-ohjelman avulla. Ennen kyselyn lähettämistä testasin sen ymmärrettävyyden ja toimivuuden koehenkilöillä. Opinnäytetyön kysely lähetettiin maaliskuussa 2014 Suomen Viittomakielentulkit ry:n ylläpitämien postituslistojen kautta kaikille listoilla oleville tulkeille ympäri maan. Vastausaikaa kyselyyn oli kaksi viikkoa. Vastausajan puolesta välissä lähetin kyselystä vielä muistutusviestin.

Kyselyyn vastasi yhteensä 86 henkilöä. On vaikea arvioida, kuinka monta kohderyhmääni kuuluvaa ihmistä kyselyni tavoitti, sillä SVT:n ylläpitämillä postituslistoilla on sekä kuukausipalkkaisia että tuntipalkkaisia tulkkeja, tulkkiopiskelijoita sekä jo alalta poistuneita ihmisiä. On siis hyvin vaikea arvioida, montako tuntityöntekijää listoilla on.

4.2 Kyselyn rakenne

Kyselyni (LIITE 1) oli rakenteeltaan pääosin strukturoitu eli täysin samat kysymykset esitettiin jokaiselle vastaajalle täysin samalla tavalla. Halusin kuitenkin lisätä kyselyn loppuun yhden avoimen kysymyksen, jossa vastaajat voisivat vielä vapaasti kertoa näkemyksiään aiheesta. Valinta- ja monivalintakysymyksillä kerätty aineisto on tilastollisesti käsiteltävissä muodossa, joten työni aineisto on kvantitatiivista eli määrällistä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2010, 191-192.)

Kyselyssä esitettiin yhteensä 19 kysymystä, 18 monivalintakysymystä ja yksi avoin kysymys. Ensin tiedustelin vastaajien taustatietoja, koulutusta ja työuran kestoa. Vastaajien sukupuolta en kysynyt, sillä viittomakielen tulkit ovat valtaosaltaan naisia, joten

miesvastaajien anonymiteettiä ei olisi voitu taata. Tämän jälkeen keskityin tulkkien työ-sopimuksiin ja heidän tyytyväisyyteensä niillä työskentelyyn.

Merkitsin pakollisiksi kaikki 18 monivalintakysymystä, eli vastaajien oli pakko vastata kysymykseen jotain päästäkseen kyselyssä eteenpäin. Tällä tavoin halusin varmistaa, että saisin tutkimusaineistoa jokaisesta kysymyksestäni. Ainoastaan viimeiseksi laittamani avoin kysymys oli vapaaehtoinen ja siihen vastasi 63 tulkkia.

Osaan monivalintakysymyksistä lisäsin myös vaihtoehdon ”Muu, mikä?”, sillä näin ol-len vastaajat voisivat valita vaihtoehdon, jota en mahdollisesti ole itse osannut antaa vastausvaihtoehdoksi. Muutamaan kysymykseen annoin vastausvaihtoehdoksi myös vaihtoehdon ”en tiedä”, sillä on hyvin mahdollista, etteivät kaikki tulkit tiedä tarkasti kaikkea työsuhteisiinsa ja työpaikkoihinsa liittyvää. Myös ”en tiedä” – vastaus kertoo tulkkien työsuhteista jotain.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus

Kyselyni vastausprosenttia on aikaisemmin mainitsemistani syistä melko mahdoton arvioida. Koko Suomessa työskentelevien viittomakielen tulkkien määrästä on vain arvioita ja tilanne kentällä työsuhteiden ja alalta poistumisen kannalta on muuttunut paljon Kelan vuoden 2013 lopussa toteuttaman kilpailutuksen jälkeen. Uskon kuitenkin vastaajamäärän olevan riittävän kattava antaakseen luotettavan tuloksen tutkimukseeni. Toistettuna tutkimukseni antaisi varmasti hyvin samanlaisen tuloksen.

Yksi tutkimukseni pääkysymyksistä on tulkkien tyytyväisyys nollatuntisopimuksilla työskentelyyn. Tyytyväisyys johonkin asiaan on herkästi muuttuva seikka, joten tutkimukseni tulokset kertovat vain tämänhetkisestä tilanteesta. Jos tutkimus toteutettaisiin uudestaan esim. vuoden kuluttua samalle joukolle, saattaisivat tulokset olla erilaiset. Tuloksiin vaikuttavat varmasti viittomakielialalla viimeaikoina tapahtuneet muutokset.

Tutkimusmenetelmänä käytin strukturoitua kyselylomaketta, jonka avulla oli helppo kerätä aineistoa tutkimusjoukolta. Lomake ei kuitenkaan anna tilaisuutta keskustella ja korjata asioita, joten väärinymmärrykset ovat mahdollisia. Liitin kyselyni alkuun saate-

kirjeen, johon selvensin kenelle kysely oli tarkoitettu ja mistä tutkittavassa ilmiössä on kyse, joten vastaajat olivat tietoisia kyselyn motiivista. Tämän uskon osittain auttaneen vastaajia ymmärtämään esittämäni kysymykset samalla tavoin. Väärinymmärryksiäkin kuitenkin tapahtui. Esimerkiksi kysymyksessä 8 osaa vastauksista oli vaikea tulkita, sillä ne eivät täysin vastanneet esittämäni kysymykseen.

Uskon saamieni vastausten määrän ja laadun olevan riittävän hyviä, jotta niiden perusteella voidaan tutkimukseni katsoa olevan luotettava ja pätevä.

5 Tutkimuksen tulokset

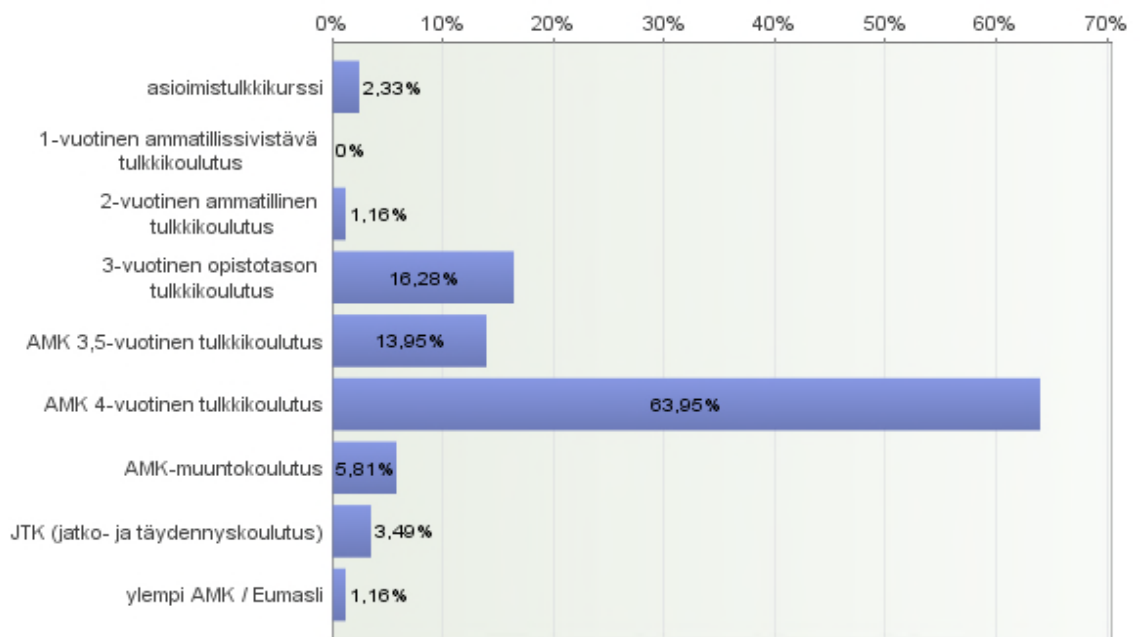
Tässä luvussa käyn läpi kyselyni vastaukset teemoittain ja vertaillen joitain tuloksia keskenään. Ensin esittelen vastaajien taustatietoja ja sen jälkeen heidän työsopimuksiaan ja tyytyväisyyttään niihin. Lopuksi käsittelen vielä tuntityötä tekevien tulkkien saamia työsuhte-etuuksia sekä heidän mielipiteitään nollatuntisopimuksista. Kyselyn viimeisessä, avoimessa kysymyksessä tulkit saivat kommentoida vapaasti työsuhteisiinsa liittyviä asioita. Kommentteja tuli paljon ja muutamia niistä on siteerattu aina kyseistä asiaa käsittelevän kappaleen kohdalla.

Tuloksissa puhutaan sekä tuntityösopimuksista että nollatuntisopimuksista, sillä kyselyä tehtäessä ei ollut vielä selvää, työskentelevätkö kaikki vastaajat nollatuntisopimuksella. Molemmilla termeillä kuitenkin tarkoitetaan tässä samaa asiaa.

5.1 Vastaajien taustatiedot

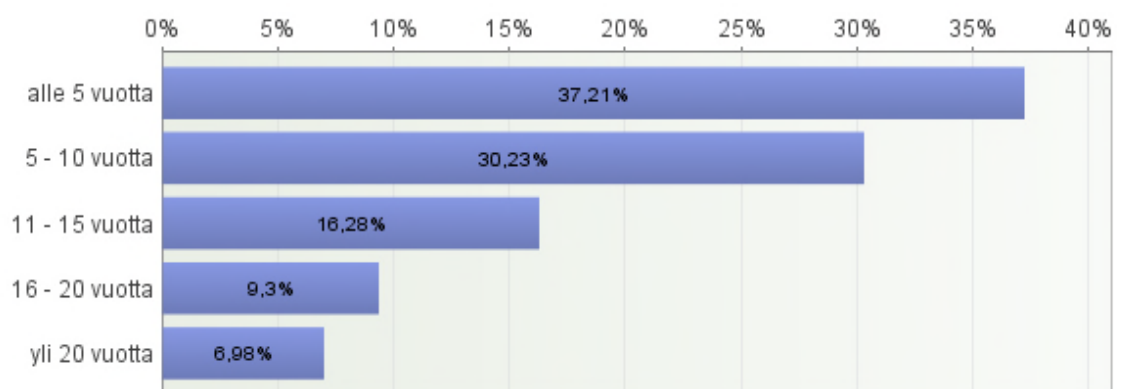
Kyselyyn vastanneet tulkit olivat pääosin nuoria, 20 – 35-vuotiaita. Viittomakielen tulkit ovat yleensä nuoria naisia, joten vastaajien ikäjakauma oli odotusten mukainen. Eniten vastaajia, 41 henkilöä, oli ikäryhmästä 26 – 34-vuotiaat. 46 – 55-vuotiaita vastaajia oli kuusi, mutta yli 55-vuotiaita vastaajia ei ollut ollenkaan.

Tulkkikoulutus on vuosien varrella muuttunut useasti lyhyestä viikonloppukurssista 4-vuotiseksi ammattikorkeakoulutasoiseksi koulutukseksi. Muutokset ovat tapahtuneet melko lyhyen ajan sisällä, joten kentällä työskentelee vielä monenlaisen koulutuksen saaneita tulkkeja. Kyselyyni vastanneista tulkeista suurin osa, 64 %, on suorittanut nykyisen 4-vuotisen AMK-tutkinnon (kuvio 1). Vastaajia kehoitettiin valitsemaan kaikki suoritettut koulutukset.



Kuvio 1. Vastaajien koulutustausta (N=86)

Ihmisen työkokemuksen määrällä on usein vaikutusta tämän työsopimuksen muotoon ja asemaan työelämässä. Esimerkiksi nuorilla on mahdollisuus päästä työmarkkinoille usein vain pätkätöiden kautta. (Tilastokeskus 2011.) Siksi koin tärkeänä kysyä myös tulkkien työskentelyvuosien määrää. Koska suurin osa vastaajista oli nuoria, oli suurimmalla osalla myös työvuosia takanaan vähän. Reilusti yli puolet (67 %) vastaajista on työskennellyt alalla alle 10 vuotta (kuvio 2).



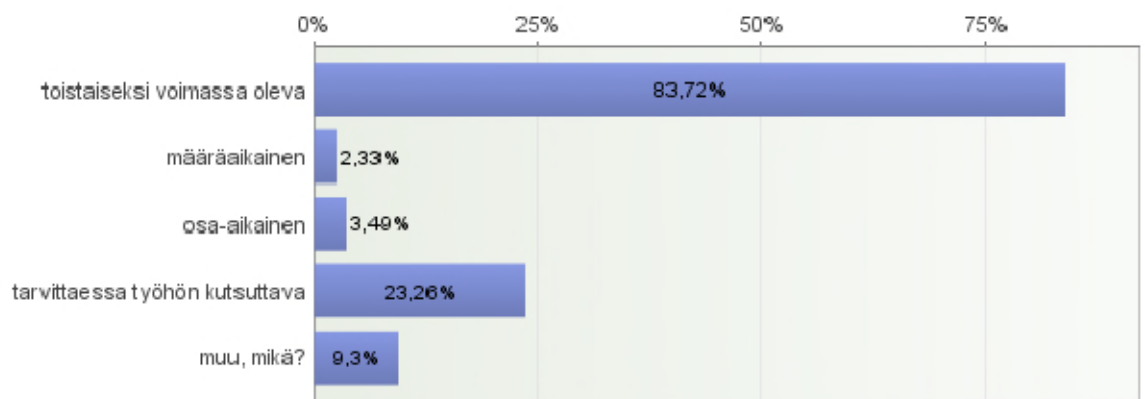
Kuvio 2. Vastaajien työuran pituus (N=86)

Seuraavaksi kysyin tulkkien pääasiallista työskentelyaluetta. Sekä tulkkien että viittomakielisten kuurojen määrä vaihtelee alueittain, joten mielestäni tulkkien työsuhteiden ja

yleisen työtilanteen kannalta oli tärkeää selvittää myös vastaajien työskentelyalue. Jaot-
telin vastausvaihtoehdot maakunnittain. Eniten vastaajia oli Uudeltamaalta, 28 %. Pir-
kanmaalta ja Varsinais-Suomesta oli vastaajia lähes yhtä paljon 15 % ja 14 % vastaajista.
Ahvenanmaalta, Kainuusta eikä Keski-Pohjanmaalta ollut yhtään vastaajaa.

5.2 Tulkkien työsuhteet

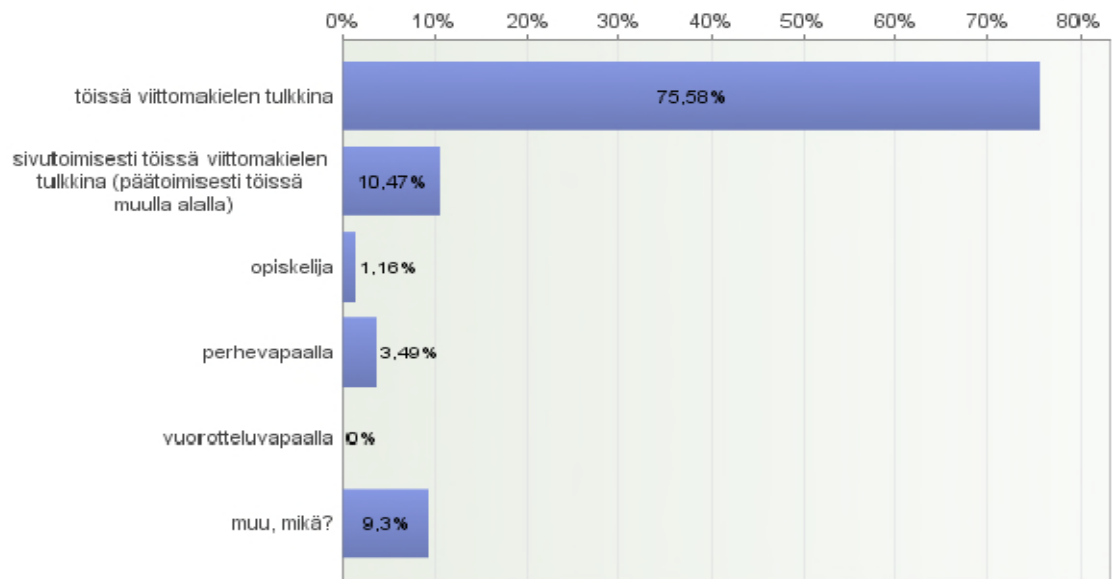
Työni kannalta oli olennaista selvittää, millaisilla työsopimuksilla vastaajat työskentele-
vät. Kaikki vastaajat ovat tuntiperusteisessa työsuhteessa, mutta muut työsuhteen muo-
dot vaihtelivat hieman. Ehdottomasti yleisin työsuhdemuoto oli toistaiseksi voimassa
oleva, joka on käytössä 84 % vastaajista (kuvio 3). Lisäksi yksi vastaaja ilmoitti työsö-
pimuksensa olevan ”vakituinen”, jonka katson myös olevan toistaiseksi voimassa oleva
työsopimus.



Kuvio 3. Vastaajien työsuhteet (N=86)

Tarvittaessa työhön kutsuttavia oli 23 %. Yksi vastaajista ei kokenut olevansa tuntityö-
sopimuksestaan huolimatta tarvittaessa töihin kutsuttava, sillä hän määrittelee työaika-
sa itse avaamalla kalenteriin itselleen sopivia työaikoja. Näin ollen työnantaja ei kutsu
häntä töihin. Tämä on käytännössä totta jokaisen tuntipalkkaisen työntekijän kohdalla,
sillä tulkit avaavat Kelan ylläpitämään kalenteriin itselleen sopivia työaikoja.

Kaksi vastaajaa kertoi, ettei heillä ole lainkaan kirjallista sopimusta. Toinen heistä kertoi
suullisen sopimuksen olevan toistaiseksi voimassa oleva, mutta toinen ei määritellyt
työsuhdettaan sen tarkemmin.



Kuvio 4. Vastaajien päätoimi (N=86)

Kuviossa 4 näkyy vastanneiden tämänhetkinen päätoimi. Vastaajista 76 % tekee päätoimisesti töitä viittomakielen tulkkina. Viittomakielialalla on myös melko yleistä, että alan vaihdon jälkeen tehdään tulkkauksia nollatuntisopimuksella silloin tällöin. Kyselyyni vastanneista 10 % on päätoimisesti töissä muulla alalla, mutta tekee vielä sivutoimisesti tulkkauksia.

Päätoimisesti opiskelijoita oli vain 1 %, mutta ”muu, mikä?” –vaihtoehtoon vastasi myös neljä henkilöä, jotka kertoivat olevansa joko pää- tai sivutoimisesti opiskelijoita. Viimeiseen ”muu, mikä?” –vaihtoehtoon vastasi myös kaksi tulkkiä, jotka kokivat olevansa työttömiä, vaikka tekivät tulkkauksia tuntityönä. Toinen heistä kertoi olevansa sovitellulla päivärahalla huonon työtilanteen vuoksi.

Kysyttäessä tulkeilta, kauanko he ovat työskennelleet nykyisessä työpaikassaan, oli yleisin vastaus 1 – 5 vuotta (51 %). Kela kilpailutti tulkkauspalvelut toistamiseen vuoden 2013 lopussa, jolloin tulkkauspalveluyritykset sijoitettiin uuteen järjestykseen ja näin ollen myös yrityksille välitettyjen tilausten määrä vaihtui kilpailutussijoituksesta riippuen. Tämä on saattanut saada osan tulkeista vaihtamaan yritystä.

Taulukko 1. Vastaajien työvuodet nykyisessä työpaikassa suhteessa työuran pituuteen.

Kauanko olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?	Kuinka pitkään olet työskennellyt tulkkina?				
	alle 5 vuotta (N=32)	5 - 10 vuotta (N=26)	11 - 15 vuotta (N=14)	16 - 20 vuotta (N=8)	yli 20 vuotta (N=6)
alle vuoden	53 %	27 %	7 %	13 %	0 %
1 - 5 vuotta	47 %	54 %	57 %	38 %	67 %
6 - 10 vuotta	0 %	19 %	29 %	25 %	17 %
yli 10 vuotta	0 %	0 %	7 %	25 %	17 %

Taulukosta 1 näkyy, että alle vuoden nykyisessä työpaikassaan työskennelleitä tulkkeja oli lähes jokaisessa ryhmässä. Vain yli 20 vuotta tulkkina työskennelleet kuusi vastaajaa eivät olleet vaihtaneet työpaikkaa viimeisen vuoden aikana. Eniten alle vuoden samassa yrityksessä työskennelleitä tulkkeja (53 %) oli luonnollisesti alle viisi vuotta työtä tehneiden ryhmässä, sillä osa heistä on vastavalmistuneita.

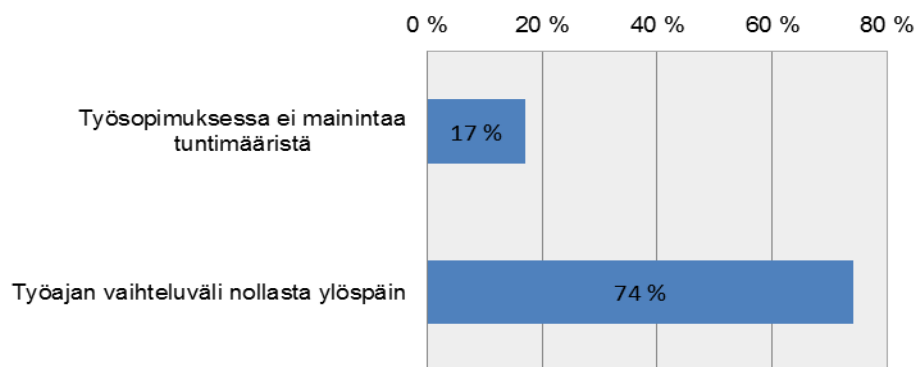
5.3 Nollatuntisopimukset

Yksi työni tavoitteista oli selvittää, onko tuntipalkkaisilla viittomakielen tulkeilla käytössään vain nollatuntisopimuksia vai kenties myös muunlaisia työsopimuksia. En kysynyt tulkeilta suoraan, onko heidän työsopimuksensa nollatuntisopimus, sillä tämä olisi saat-
tanut aiheuttaa vastaajissa tulkintaeroja. Päätin selvittää asiaa kysymällä, mikä on heidän työsopimuksissaan mainittu viikoittainen tai kuukausittainen työaikansa. Vastaajat saivat valita, ilmoittavatko tuntimääränsä viikoissa vai kuukausissa ja vastauskenttään sai vapaasti kirjoittaa työaikojensa vaihteluvälin. Kaksi vastaajaa jätti kertomatta työaikojensa vaihteluvälin, joten kysymyksen kokonaisvastaajamäärä on 84.

Vastaajista 74 % ilmoitti viikoittaisen tai kuukausittaisen työaikansa vaihtelevan nollostalöspäin. Tämän lisäksi 17 % vastaajista ilmoitti, ettei heidän työsopimuksissaan ollut

mainittu mitään tuntimäärää (kuvio 5). Arvioin siis heidänkin työaikansa vaihtelevan nolasta ylöspäin. Näin ollen 91 % vastaajista työskentelee nollatuntisopimuksella.

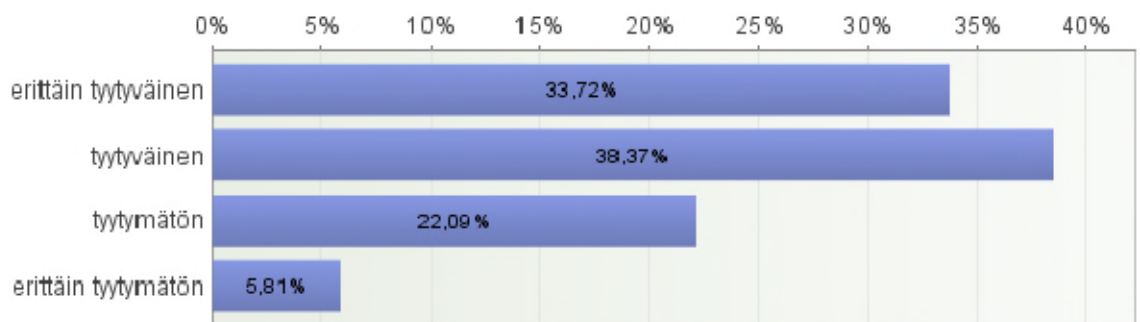
Loput 9 % vastaajista ei ilmoittanut työajakseen mitään vaihteluväliä, vaan yksittäisen luvun. Heidän mainitsemansa luku saattoi olla 10 tai 37,5, joten on vaikea arvioida, tarkoittivatko he luvulla viikoittaisten tai kuukausittaisten työtuntien maksimimäärää. Näin ollen on myös vaikea sanoa, onko heidän työnsopimuksensa nollatuntisopimuksia.



Kuvio 5. Vastaajien työnsopimuksissa mainitut työajat (N=84)

5.4 Tyytyväisyys nollatuntisopimukseen

Toinen työni päätavoitteista oli selvittää viittomakielen tulkkien tyytyväisyyttä tuntityönsopimukseensa. Kysyttäessä asiasta oli selvä enemmistö tulkeista (72 %) tyytyväisiä (kuvio 6). 34 % vastaajista oli jopa erittäin tyytyväisiä työsuhteisiinsa.



Kuvio 6. Vastaajien tyytyväisyys tähänhetkisiin työsuhteisiin (N=86)

Näin tulkit kommentoivat nollatuntisopimuksella työskentelyä:

”Itselläni nollasopimus on toiminut erinomaisesti. Sen tuoma vapaus järjestää omaa työ- ja vapaa-aikaa tasapainoon on jotain, mitä monikaan ei työssään voi tehdä.”

”Olen aina tehnyt tuntityötä ja tämä sopii minulle erittäin hyvin. Arvostan omaa aikaani ja vapauttani, sekä mahdollisuutta päättää itse työajoistani ja määristäni. Nollatuntisopimus on minulle paras vaihtoehto, en vaihtaisi tästä.”

”Tuntityöntekijän työsuhteessa on paljon hyvää, kuten joustavat työajat, jotka voi siis itse määritellä. Tuntipalkan ollessa kohdillaan ja työtehtävien riittäessä, tuntityöntekijän ei tarvitse tehdä niin paljoa töitä kuin kuukausipalkkaisen, saadakseen kuitenkin saman määrän palkkaa.”

Vastaajat kommentoivat myös tyytymättömyyttään nollatuntisopimuksiin:

”Työntekijän ei tulisi kantaa työnantajan riskejä. Tuntityösuhteessa ei ole työaikoja, joten se pidemmän päälle kuormittaa työntekijää...ja ainainen huoli palkasta lisää turvattomuuden tunnetta.”

”Tuntityösopimus on joustava, mutta tuntilaiset joutuvat olemaan paljon joustavampia, kuin kuukausipalkkaiset, saadakseen suhteessa saman verran palkkaa. Vapaa-ajan raja hämärtyy, koska kalenteri on pakko avata aamusta iltaan, että tulot riittävät. Töitä voi olla pari tuntia aamulla ja pari illalla, jolloin tuntuu, että on aina töissä.”

”Pähkinäkuoressa: en löydä nollasopimuksesta mitään hyvää. Epävarmuutta, stressiä, yksinäisyyttä, arvoton olo, palkasta ei tietoa, välillä kkpalkkaa paljon parempi palkka välillä reilusti huonompi.”

5.4.1 Nollatuntisopimuksen solmimisen aloitteentekijä

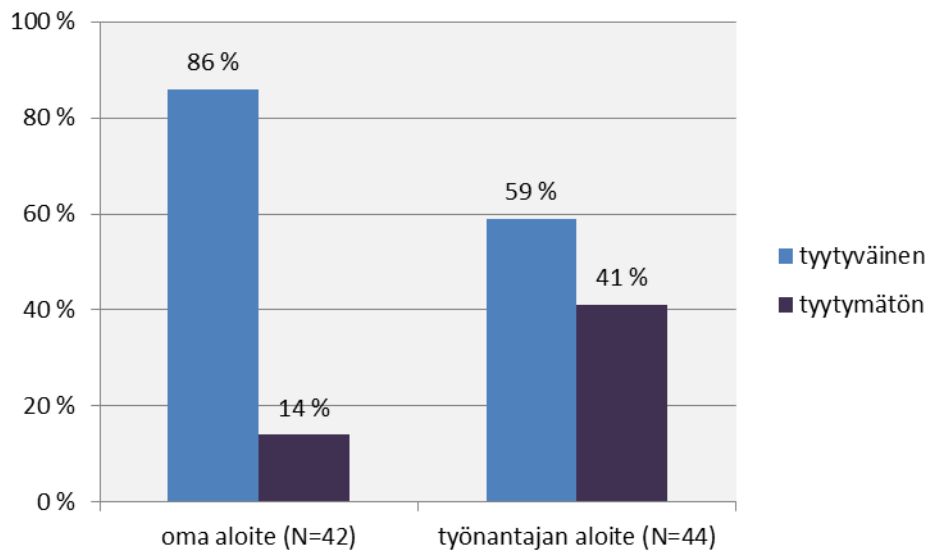
Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän tutkimuksen mukaan nollatuntisopimuksen joustavuus on työntekijälle mieleistä silloin, kun sopimus on solmittu työntekijän omasta aloitteesta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 5). Kysyessäni tulkeilta, kenen aloitteesta heidän tuntityösopimuksensa tehtiin, jakautuivat vastaukset melko tasan. Vastaajista 49 % kertoi tehneensä sopimuksen omasta aloitteestaan ja 51 % työnantajan aloitteesta.

Taulukko 2. Vastaajien tyytyväisyys työsuhteeseensa verrattuna tuntityösopimuksen aloitteen tekijään.

Oletko tyytyväinen tämänhetkiseen työsuhteeseesi?	Kenen aloitteesta tuntityösopimus tehtiin?	
	omastani (N=42)	työnantajan (N=44)
erittäin tyytyväinen	43 %	25 %
tyytyväinen	43 %	34 %
tyytymätön	14 %	30 %
erittäin tyytymätön	0 %	11 %

Taulukosta 2 näkee, kuinka tyytyväisiä tulkit ovat tämänhetkiseen työsuhteeseensa ja kenen aloitteesta tuntityösopimus on tällöin tehty. Suurin osa, 86 % tulkeista, jotka ovat tehneet tuntityösopimuksen omasta aloitteestaan, ovat joko erittäin tyytyväisiä tai tyytyväisiä työsuhteeseensa. Vastaavasti työnantajan aloitteesta tehdyllä tuntityösopimuksella työskentelevistä erittäin tyytyväisiä tai tyytyväisiä oli 59 % vastaajista.

Työnantajan aloitteesta tehdyillä tuntityösopimuksilla työskentelevistä oli tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä 41 % vastaajista. Omasta aloitteesta tehtyyn sopimukseen ei ollut yksikään vastaaja erittäin tyytymätön, mutta tyytymättömiä oli 14 %.



Kuvio 7. Vastaajien tyytyväisyys työsuhteeseensa verrattuna tuntityösopimuksen aloitteen tekijään

Kuviosta 7 näkee vielä selkeämmin, että TEM:n tutkimus pitää vain osittain paikkansa tulkkien kohdalla. Tulkit ovat pääosin tyytyväisiä heidän omasta aloitteestaan tehtyihin tuntityösopimuksiin. Työnantajan aloitteesta tehdyt sopimukset taas jakoivat mielipiteitä tasaisemmin. Näihinkin sopimuksiin oltiin kuitenkin enemmän tyytyväisiä kuin tyytymättömiä. Muutama tulkki kommentoi asiaa näin:

”Vaikka tuntityösopimus on tehty työnaantajan aloitteesta, niin se oli myös ehdottomasti oma toiveeni. En toivo kuukausipalkkaiseen työsuhteeseen siirtymistä.”

”Nimen "nollatuntisopimus" käyttö luo halventavaa kuvaa työsopimuksesta, jonka moni tulkki on vapaaehtoisesti ja mielellää allekirjoittanut!”

5.4.2 Kilpailevan työn kieltö

Työsopimuslain 3 luvun 3 §:n mukaan työntekijä ei saa harjoittaa kilpailevaa toimintaa, joka voisi vahingoittaa työnantajaa. Toiselle yritykselle työskenteleminen on mahdollista vain työnantajan suostumuksella. Kysyttäessä tulkeilta kilpailevan työn kiellosta, 51 % vastaajista kertoi työsopimuksensa sisältävän kiellon. 29 prosentilla ei ollut kilpailevan

työn kieltoa työsopimuksessaan ja 20 prosenttia vastaajista ei tiennyt oliko heillä kieltoa vai ei.

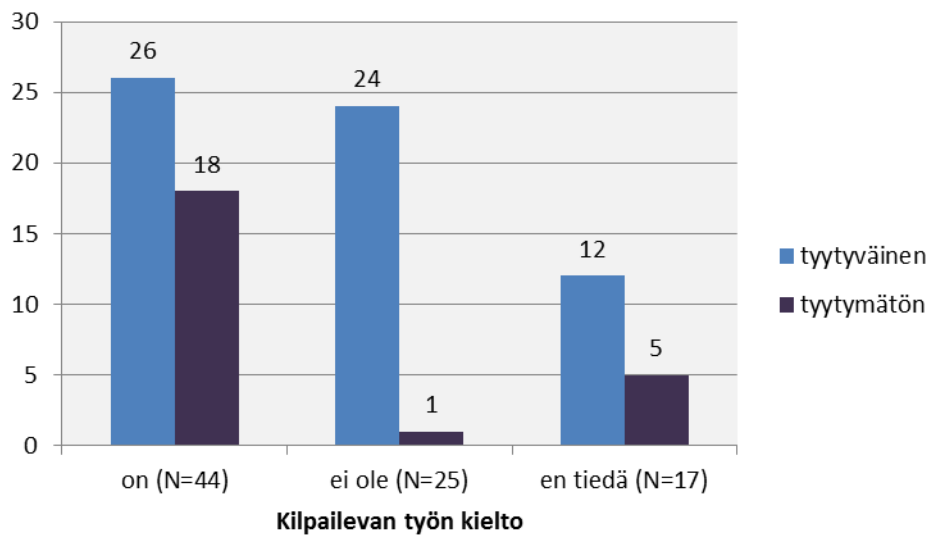
Koska tulkkausalalan yritykset on kilpailutettu Kelan toimesta, ovat huonoimmassa asemassa nollatuntisopimuksella työskentelevät tulkit, joilla on työsopimus kilpailutuksessa huonosti menestyneessä yrityksessä. Heille tarjotaan luonnollisesti vähiten töitä. Tulkit kommentoivat asiaa näin:

”Yrityksen sijoittuminen kilpailutuksessa on varmasti ratkaisevassa asemassa siihen onko työntekijä tyytyväinen 0-sopimus tuntityöntekijänä vai ei. Kilpailutussijoitus määrittelee valitettavasti sen, tuleeko töitä olemaan hyvin vaiko ei.”

”kilpailutusasema on kaiken a ja o.”

Halusinkin selvittää, kuinka kilpailevan työn kieltö vaikuttaa tulkkien tyytyväisyyteen omiin työsopimuksiinsa. Mahdollisuus tehdä töitä useammalle yritykselle samanaikaisesti vaikuttaa varmasti työn määrään.

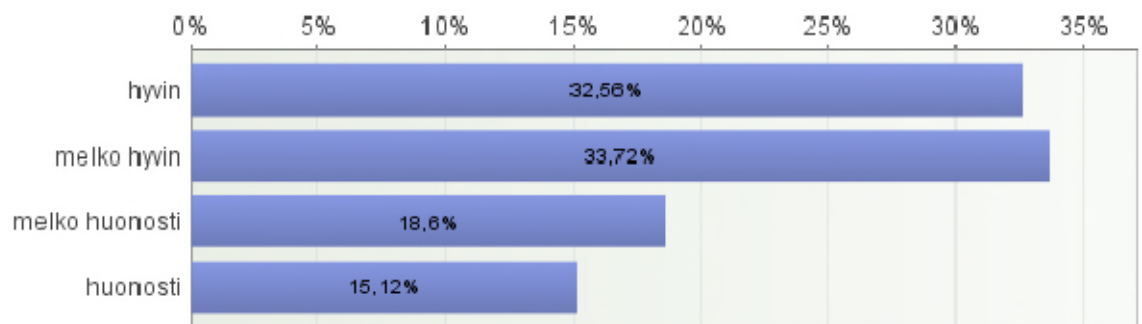
Kuviossa 8 esitetään vastaajien määrä lukuina eikä prosentteina, sillä jokaisessa kohdassa vastaajien kokonaismäärä on eri. Sekä tulkit, joilla on kilpailevan työn kieltö, sekä tulkit, joilla sitä ei ole, olivat lähes yhtä tyytyväisiä työsuhteisiinsa (26 ja 24 vastaajaa). Tyytymättömien osuus oli kuitenkin huomattavasti suurempi vastaajissa, joilla on kilpailevan työn kieltö. Kaikista 24 tyytymättömästä tulkista 75 %:lla on kilpailevan työn kieltö. Tämä saattaa siis olla yksi osatekijä siihen, miksi jotkut tulkit ovat tyytymättömiä työsuhteisiinsa.



Kuvio 8. Kilpailevan työn kiellon vaikutus vastaajien tyytyväisyyteen omiin työsopimuksiinsa (N=86)

5.4.3 Nollatuntisopimukset ja elannon riittävyys

Nollatuntisopimuksia on usein kritisoitu siitä, että ne aiheuttavat ongelmia työntekijöille, sillä tarjotut työtunnit eivät välttämättä riitä elannon saamiseen (Verkkouutiset 2013). Kuviossa 9 näkyy, miten vastaajat arvelivat työtuntiansa riittävän elannon saamiseen.



Kuvio 9. Vastaajien arvio tämänhetkisten työtuntien riittävydestä elannon saamiseen (N=86)

66 % arvioi työtuntinsa riittävän hyvin tai melko hyvin elannon saamiseen. 15 % arvioi työtuntien riittävän huonosti. Kuitenkin verrattaessa työtuntien riittävyttä ja tyytyväi-

syyttä työsuhteeseen, 13 tulkkia, jotka arvioivat tämänhetkisten työtuntien riittävän elantoon huonosti tai melko huonosti, olivat kuitenkin tyytyväisiä työsuhteeseensa.

Tulkkien näkemykset riittävästä työtunneista saattavat vaihdella paljonkin, joten halusin myös selvittää, montako tuntia he ovat keskimäärin työskennelleet viikoittain viimeisen puolen vuoden aikana. Vastaukset vaihtelivat suuresti ja pienin työmäärä oli 0 h/vk ja suurin 50 h/vk. Kaikkien vastausten keskiarvo oli 19 h/vk.

Tulkkien avoimissa kommentteissa tuli esille erilaisia keinoja, joilla he varmistavat riittävän elannon saamisen:

”Kesä ja Joulun aika ovat perinteisesti melko hiljaisia, joten tuntityöntekijänä minun pitää ottaa tämä huomioon tekemällä töitä enemmän silloin kun niitä on tarjolla.”

”Silloin kun [töitä] on, tekee pää kolmantena jalkana, ja sitten kun ei ole, niin lepäilee enemmän.”

Muutama vastaaja kertoi yhden keinon elannon saamiseksi olevan työttömyyskorvauksen hakeminen toimeentulon tueksi:

”Meidän alalla nollatuntisopimus on järkevä vaihtoehto. Mikäli tunteja ei ole riittävästi voi aina nostaa soviteltua päivärahaa.”

”Olen vanhan ajan tulkkeja ja se työ tehdään mikä tulee ja loput haetaan työttömyyskorvauksena.”

”Nyt yhtäkkiä töitä ei enää riitäkään, eikä palkka riitä toimeentuloon, joten olen ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi ja teen keikkaa sen verran kuin sitä on. Tämän riskin olen aikamani ottanut ja nyt siitä "kärsitään".”

5.4.4 Syitä tuntityön teolle

Tulkit, jotka kertoivat allekirjoittaneensa tuntityösopimuksen omasta aloitteestaan, vastasivat myös kysymykseen, miksi he valitsivat tuntityösopimuksen. Vastaajat pystyivät valitsemaan enintään kolme annetuista vaihtoehtoista. Vastauksien kokonaismäärä oli 42 ja niistä 32 eli 76 % kertoi valinneensa tuntityösopimuksen työaikojen joustavuuden vuoksi. Lähes yhtä monta, 31 vastausta, sai vaihtoehto ”paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön”. Näin tulkit kommentoivat asiaa:

”Tällä tavoin pystyn itse vaikuttamaan työaikoihin, vapaapäiviin jne.

Myöskään ns. turhaa istuskelua toimistolla ei ole, vaan saan oikeasti tehdä sitä työtä, mistä tykkään, eli tulkata.”

”Tuntityöntekijänä pidän siitä, että saan itse päättää työajoistani. Nollatuntisopimus mahdollistaa sen, että saan pitää "omia lomiani" silloin kun minulle sopii, enkä ole sidoksissa tuntimääriin.”

Yksi suuri syy tuntityösopimuksen valitsemiselle oli myös työn yhdistäminen joko perhe-elämään tai opiskeluun:

”Mielestäni nollasopimukset ovat paras mahdollinen vaihtoehto sellaisille henkilöille, jotka sekä käyvät töissä että opiskelevat. Koska voin itse määrittellä, milloin olen käytettävissä, pystyn joustavasti työskentelemään silloin, kun minulla ei ole koulussa lähiopetusta.”

”Kuitenkin omasta tahdostani olen tuntityöläisenä ja koen perheellisenä pienten lasten äitinä asioiden järjestämisen yksityiselämän puolella joustavaksi nykyisellä työkuviolla.”

Myös näissä vastauksissa tuli ilmi päätoimisesti muuta työtä tekevien tulkkien sivutoiminen tulkkaminen:

”Teen siis tosi vähän tulkkauksia tuntisopparillani, eikä toimeentulo riipu niistä lainkaan, ne on enemmän "harrastus" kuin työ. Nollasopparit sopii musta tällaisissa tilanteissa tosi hyvin, kun tekee muuta päätoimenaan (tai opiskelee)”

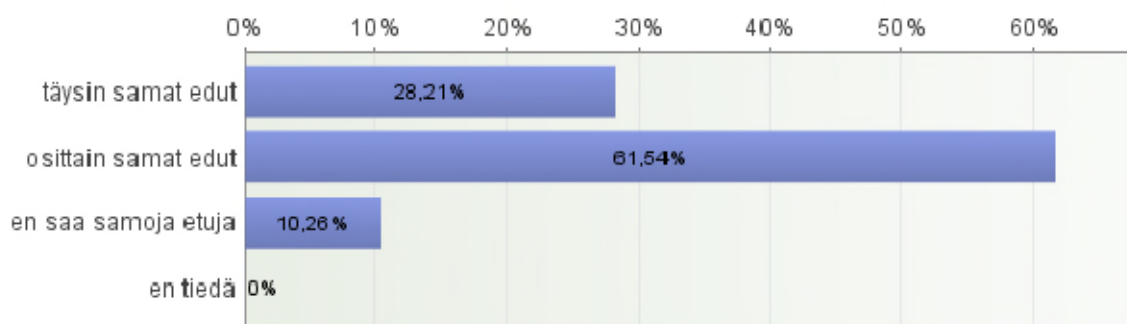
”nollasopimus on ok, jos samaan aikaan on työllistynyt muualle ja saa kuukausipalkkaa. Nollasopimukselle tehdyt keikat ovat mukava lisä kuukausittaisiin ansioihin. Jos tulkkauskeikkaa ei tule koko kuukautena, silti päätyöstä saa varman palkan.”

5.5 Työsuhde-edut

Työsopimuslaki määrää työnantajan kohtelemaan työntekijöitään tasapuolisesti huolimatta siitä, millaisella työsopimuksella he työskentelevät. Työnantaja ei voi kohdentaa mm. työsuhde-etuja vain vakituisille tai kokoaikaisille työntekijöille ilman riittävää syytä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b, 16-17.)

Selvittääkseni tuntityösopimuksella työskentelevien tulkkien työsuhde-etuja verrattuna kuukausipalkkaisessa suhteessa työskentelevien tulkkien työsuhde-etuuksiin, selvitin ensin, monenko vastaajan yrityksessä työskentelee myös kuukausipalkkaisia tulkkeja. Vastaukset menivät melko tasan; 46 prosentilla vastaajista oli myös kuukausipalkkaisia tulkkeja samassa yrityksessä, 52 prosentilla ei ollut. 2 prosenttia vastaajista ei tiennyt oliko vai ei.

Seuraavaksi halusin selvittää, saavatko tuntityösopimuksella työskentelevät tulkit samoja työsuhde-etuja, kuin samassa yrityksessä työskentelevät kuukausipalkkaiset tulkit. Kuviosta 10 käy ilmi, että suurin osa vastaajista, 62 %, saa osittain samat edut. Vastaajista vain 10 prosenttia kertoi, ettei saa samoja etuja, kuin samassa yrityksessä työskentelevät kuukausipalkkaiset tulkit.



Kuvio 10. Samassa yrityksessä työskentelevien tuntipalkkaisten ja kuukausipalkkaisten tulkkien saamat samat työsuhte-edut (N=39)

Avoimissa kommenteissa tulkeilla oli vain hyvää sanottavaa työsuhte-eduistaan:

”Omassa firmassani on todella hyvä työterveyshuolto ja liikuntaseteli- yms edut.”

”Minulla on täysin samat edut kuin kk-palkkaisella työntekijällä ja omassa työpaikassani meitä pidetään arvostettuina ja tärkeinä työntekijöinä.”

”työsuhteeni muut edut ovat niin hyvät ja olen erittäin tyytyväinen kun työnantajani ei uuden kilpailutuskauden alettua 1.1.14 lähtenyt alentamaan sovittuja etuuksia.”

Muutamit tulkit mainitsivat eräänlaiseksi väliaikaiseksi työsuhte-edukseen yrityksensä luoman takuupalkkasysteemin, jossa nollatuntisopimuksella työskenteleville tulkeille maksetaan pieni, nimellinen palkka, vaikka töitä ei olisikaan ollut tarjolla. Tämä systeemi on otettu käyttöön vuoden 2014 alussa, jolloin tulkkaukseikkojen välitys keskitettiin Kelalle yhteen toimipisteeseen. Muutos vaikutti paljon tulkkien työtilanteeseen. Asiaa käsitellään tarkemmin seuraavassa kappaleessa, mutta näin tulkit kommentoivat tilanteen takia joihinkin yrityksiin luotua takuupalkkasysteemiä:

”Yrityksessämme on niin sanottu takuupalkkasysteemi, jossa työntekijä saa halutessaan pienen nimellisen "kuukausipalkan" avatessaan tulkkikalenteriaan 40h/vko koko kuukauden ajan. Takuupalkka ei kuitenkaan millään

tasolla läheskään vastaa tuota tuntimäärää, paljon tulkin täytyy olla käytettävissä saadakseen sen.”

”Onneksi yritys on tukenut ensimmäiset pari kuukautta ja luonut takuupalkkasysteemin, jonka avulla murehtimisen määrä on vähentynyt. Tosin ratkaisu oli vain väliaikainen, joten katsotaan, mitä tulevaisuus tuo tullessaan.”

”Firmassamme kaikki tulkit ovat nollatuntisopimuksella, työhyvinvointi korkealla ja työsuhde-edutkin mittavat. Lisäksi firmamme on tullut vastaan ns. takuupalkalla alkuvuodesta Kelan välityksen vielä tökkiessä pahasti.”

5.6 Kelan vaikutus tulkkien työsuhteisiin

1.9.2010 voimaan astunut Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta siirsi tulkkauspalveluiden järjestämisvastuun Kelalle. Kela kuitenkin ostaa tulkkauspalvelut sitä tarjoavilta yrityksiltä. Tulkkausalan toimijoiden mukaan tulkkien työsuhteisiin vaikuttaa työnantajan lisäksi osin myös tämä kolmas osapuoli. (Yle uutiset 2014b.)

Kelan tapaa kilpailuttaa tulkkauspalveluyritykset ainoastaan hinnan mukaan pidetään yhtenä syynä tulkkausalalla yleistyneille nollatuntisopimuksille. Parhaiten hintakilpailussa menestyvät yritykset, joilla on pienet kulut ja jotka maksavat palkkaa vain tehtyjen tuntien mukaan. (Yle uutiset 2014b.)

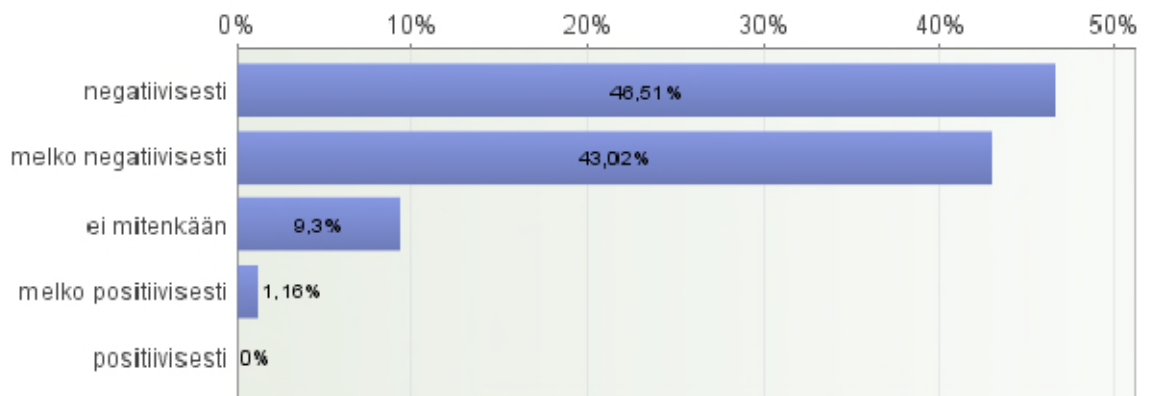
Tällä hetkellä alaa puhuttaa eniten tammikuussa 2014 tapahtunut Kelan vammaisten henkilöiden tulkkien välitystoiminnan keskittäminen yhteen kaupunkiin. Aikaisemmin välityskeskuksia oli viisi ympäri Suomen. Keskittäminen aiheutti välityskeskusten ruuhkautumisen, eivätkä tilaukset välittyneet tulkeille asti. Kyselyni avoimissa vastauksissa asiaa kommentoitiin paljon:

”En usko että tämänhetkiseen tulkkausalan huonoon työtilanteeseen vaikuttaa niinkään tulkkien työsopimukset kuin kelan välityksen huono toiminta.”

”Nollasopimus ei ole ollut mikään ongelma ennen välityksen siirtymistä Kelalle. Olen tehnyt töitä nollasopimuksella jo vuosia, ja nyt ensimmäistä kertaa viimeisen parin kuukauden aikana töitä ei ole ollut tarpeeksi, välillä jopa 50% aiempaa vähemmän. Ensimmäistä kertaa yli kymmeneen vuoteen mietin alan vaihtoa vakavasti.”

”Tämänhetkinen surkea työtilanne johtuu täysin Kelan välitys fiaskosta, ei työnantajastani tai työsopimuksestani. Todennäköisesti firmoja kaatuu tämän Kelan sekoilun vuoksi, sillä tulkeille ei riitä töitä vaikka niistä oli vielä joulukuussa ylitarjontaa.”

Lisäksi kysyin tulkeilta, kuinka he uskovat Kelan uuden välityskeskuksen vaikuttaneen heidän työtilanteeseensa. Kuvio 11 näkee, että jopa 90 % vastaajista koki välitystoiminnan vaikuttaneen negatiivisesti tai melko negatiivisesti heidän työhönsä. Vastaajista vain 1 % koki vaikutuksen melko positiivisena ja 9 % ei kokenut muutoksella olleen heihin mitään vaikutusta.



Kuvio 11. Vastaajien kokemukset Kelan välityskeskuksen vaikutuksesta työtilanteeseen (N=86)

5.7 Lainsäädännön muuttaminen

Työ- ja elinkeinoministeriöllä on opinnäytetyön teon aikaan käynnissä työryhmä, joka valmistelee muutoksia työaikalakiin. Muutoksella on tarkoitus selkiyttää nollatuntisopi-

muksella työskentelevien työntekijöiden oikeusasemaa. Käytännössä muutos koskisi nollatuntisopimuksella työskentelevän oikeutta kieltäytyä tarjotuista työtunneista. Samalla muutoksen on tarkoitus korostaa etukäteen laadittavan työvuoroluettelon merkitystä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

Lisäksi syksyllä 2013 kansanedustaja Jari Myllykoski valmisti lakialoitteen, jossa esitettiin, että alle 18 viikkotyötuntia sisältävän työsopimuksen voisi solmia vain työntekijän omasta pyynnöstä. Kuitenkin aidosti satunnaistunut työ jäisi tämän ulkopuolelle. (Verkkouutiset 2013.)

Selvitin tulkkien näkemyksiä siitä, pitäisikö heidän mielestään nollatuntisopimukseen liittyen tehdä jonkinlaisia lakimuutoksia. Anoin kysymykseen viisi erilaista mielipidevaihtoehtoa, joista tulkit saivat valita enintään kolme. Vastauksia annettiin yhteensä 115.

Jyrkin vaihtoehto, jonka mukaan nollatuntisopimukset tulisi kieltää lailla kokonaan, valittiin vain kuusi kertaa. Tulkit kommentoivatkin sopimusten kieltämistä näin:

”nollasopimuksen kieltäminen ei mahdollista pienten yritysten toimintaa!”

”Jos nollasopimukset kielletäisiin, olisi Sen jälkeen jäljellä vain muutama suuri yritys valtavine organisaatioineen.”

”Mikäli nollatuntisopimus ei olisi mahdollinen, en todennäköisesti tekisi tulkin töitä lainkaan, vaan keskittyisin ainoastaan päätoimeni työhön.”

Toinen vaihtoehto, jonka mukaan nollatuntisopimuksia voisi tehdä vain työntekijän pyynnöstä, sai eniten eli 41 vastausta. Seuraavaksi eniten kannatusta, 31 vastausta, sai vaihtoehto, jonka mukaan työaikalakiin tulisi lisätä viikoittaisille työtunneille jokin alaraja. Tämä kuitenkin herätti eräässä tulkissa kysymyksiä:

”Mikäli tietty tuntimäärä lisättäisiin, mitä se sitte olisi, jos ei olisi tulkkauksia? Raportointia? Laskutusta?”

Nollatuntisopimukset saivat myös kannatusta, sillä 21 vastausta sai vaihtoehto, jonka mukaan nollatuntisopimukset tulisi lisätä työaikalakiin niiden olemassaolon turvaamiseksi. Muutama tulkki kommentoikin, kuinka heidän mielestään nollatuntisopimuksia kritisoidaan turhaan:

”Mielestäni on hassua, että työnantajaani "syyllistetään", että on "nollatuntisopimus" ja se aiheuttaa vähäisen työtuntimäärän.”

”Nolla ei ole aina "paha".”

Viimeinen mielipidevaihtoehto, jonka mukaan työaikalaki tulisi pitää ennallaan, sai 16 vastausta.

5.8 Alan työsopimusten kehittäminen

Kyselyn avoimissa vastauksissa tuli esiin paljon mielipiteitä siitä, miten alan työsopimuksia tulisi kehittää. Moni vastaaja oli sitä mieltä, että alan työsopimuksiin tulisi saada enemmän vaihtoehtoja:

”Joillekin tuntityöntekijisyys sopii ja joillekin kuukausipalkkalaisuus, mutta mielestäni tällä hetkellä olisi tärkeää saada alalle muitakin työsopimusmalleja, kuin kuukausi- tai tuntityöntekijyys. Työsopimusten kirjo olisi työntekijöiden kannalta paras mahdollinen ratkaisu.”

”Pidän tuntityösopimuksen tuomasta vapaudesta, mutta etenkin aikoina jolloin keikkoja ei jostain syystä olekaan (välityksestä johtuen tai hiljainen jakso) on se ongelmallinen. Jokin välimuoto voisi olla hyvä ratkaisu ehkäpä.”

”Tuntisopimus ei saa olla ainoa tarjottu työsopimus.”

”Liiton tulisi kehittää vaihtoehtoisille yrityksille ja tarjota niitä tulkeille, jotta tulkit voivat keskustella asiasta työnantajensa kautta.”

Tulkit ehdottivat myös minimituntimäärän tai jonkinlaisen minimipalkan tuomista alalle:

”Toivoisin svtn uusiin työehtoihin lisättävän viikottaisen minimituntimäärän jotta yritykset alkaisivat lisätä sen myös työsopimuksiin.”

”Nollasopimuksiin pitäisi mielestäni laittaa joku minimipalkkakorvaus, joka tulkeille maksettaisiin vaikka töitä ei olisikaan ollut sen edestä.”

”Paras ratkaisu olisi se, että nollasopimusta ei voida sopia työnantajan aloitteesta, vaan aina jos työnantaja sitä ehdottaa, pitäisi työsopimukseen tulla jokin vähimmäistuntimäärä (esim. 10h/vko).”

Osaa vastaajista takuutunnit tai -palkka kuitenkin epäilytti:

”Yrityksen näkökulmasta en kyllä ymmärrä miten edes pystyisivät tällä alalla lupaamaan tuntityöntekijöille jotain tiettyä määrää töitä viikossa, kun ei niitä vaan aina ole yhtä paljon”

”Mielestäni kuitenkin olisi vaikea ajatella jotain tiettyä takuutuntimäärää ja millainen silloin olisi takuupalkka. Jos esim tulkki on velvollinen avaamaan kalenteria 45h viikossa saadakseen esim 1500e takuupalkan, niin se ei mielestäni ole todellakaan hyvä ratkaisu. Käytännössä kuukauden takuupalkka on aika pieni, mutta kuitenkin on sidottu 45h viikossa päivystämään vaikka keikkaa ei olisi.”

Eräs tulkki ehdotti, että alalle tuotaisiin työaikalaisakin mainittu varallaoloaika:

”Kun kalenteri on auki, on tulkin oltava tavoitettavissa ja valmis lähtemään töihin. Varallaolosta ei kuitenkaan saa korvausta ja toisaalta töitä ei

tarjota, jollei kalenteri ole auki. Tulkki siis myy aikansa kolmannen osapuolen käsiin ilmaiseksi, eikä työnantaja joudu korvaamaan mitään, siitä että työntekijä on käytettävissä. Yksi vaihtoehto tilanteen parantamiseen olisikin varallaolon korvaaminen, tietyissä alan työehtosopimuksissa on jopa kohta varallaolokorvauksesta, mutta sitä sovelletaan vain erityistilanteissa, kuten päivystyessä synnytyksen tulkkausta varten.”

6 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia pientä osaa laajasta aiheesta, joka on viime aikoina puhuttanut monia. Nollatuntisopimukset terminä ei välttämättä ole tuttu suurelle yleisölle, mutta ilmiö sinänsä kaikkine eri nimineen on tuttu. Työni tavoitteena oli saada lisää informaatiota laajan ilmiön yhdestä osasta.

Omakohaisten kokemusten perusteella työn tutkimuskohteeksi valikoituivat viittomakielen tulkit, joilla tiesin olevan paljon käytössään nollatuntisopimuksia. Tarkoituksena oli selvittää onko tuntityötä tekevillä tulkeilla myös muita, kuin nollatuntisopimuksia käytössään. Koska nollatuntisopimukset ovat saaneet mediassa paljon negatiivista huomiota, oli työni toinen päätavoite selvittää tulkkien mielipiteitä nollatuntisopimuksella työskentelemisestä.

Selvitykseni perusteella tuntityötä tekevien viittomakielen tulkkien pääasiallinen työ sopimusmuoto on nollatuntisopimus. Tutkimus ei kuitenkaan antanut selvää vastausta sille, onko alalla käytössä myös muita työ sopimusmuotoja. Vastaajista 91 % työskenteli nollatuntisopimuksella ja osan vastaajista työsuhdemuoto jäi epäselväksi. Näin ollen ei voida varmuudella sanoa nollatuntisopimuksen olevan tuntityöntekijöiden ainoa sopimusmuoto. On myös mahdollista, että on olemassa tuntityötä tekeviä tulkkia, joilla on käytössään jokin muu kuin nollatuntisopimus, mutta kyselyni ei vain tavoittanut heitä. Varmaksi voidaan kuitenkin sanoa, että nollatuntisopimus on yleisin sopimusmuoto tuntityötä tekevillä viittomakielen tulkeilla.

Tutkimukseni osoittaa, ettei nollatuntisopimuksella työskentely riipu tulkin työkokemuksesta, työskentelyalueesta, yrityksessä työskennellyistä vuosista tms. Sopimuksia on käytössä hyvin monenlaisista taustoista tulevilla tulkeilla. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä selvityksessä kerrotaan, että nollatuntisopimuksia käytetään mm. rekrytointikanavana ja kesätöissä joillain aloilla, mutta viittomakielialalla asia on toinen. Nollatuntisopimuksella työskentelevä tulkki voi olla miten kokenut tai kokematon tahansa.

Vastaajien kertomat syyt sille, miksi he haluavat tehdä työtä nollatuntisopimuksella olivat hyvin samankaltaisia, kuin Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä selvityksessä

mainitut asiat. Sopimuksen joustavuus ja sen antama mahdollisuus yhdistää työ, perhe, vapaa-aika tai opiskelu olivat niin TEM:n selvityksessä kuin tutkimuksessani tärkeimmät syyt tehdä työtä nollatuntisopimuksella.

Monet vastaajista, jotka ovat työskennelleen viittomakielen tulkkina jo vuosia, tuntuivat olevan hyvin tottuneita työn epävarmuuteen ja siihen, että töitä tehdään silloin kun niitä on. Yksi vastaajista ei edes tiennyt, että hänen sopimustaan kutsutaan nollatuntisopimukseksi. Tämä on hyvin ymmärrettävää, sillä vielä muutamia vuosia sitten suuri osa tulkeista työskenteli freelancer –nimikkeellä, joka onkin ollut yleisin työmuoto viittomakielen tulkin ammatin alkuajoista lähtien. Tuolloin tulkkeja oli myös vähemmän, joten töitä oli enemmän kuin tekijöitä. Myöhemmin alalle tulleet tulkit ovat joutuneet kilpailemaan töistä enemmän.

Nollatuntisopimukset ovat saaneet mediassa paljon negatiivista huomiota, joten ehkä hieman yllättäen suurin osa kyselyni vastaajista oli kuitenkin tyytyväisiä työsuhteeseensa. Tulos oli yllättävä myös siksi, että alaa on paljon puhuttanut Kelan uuden välityskeskuksen takkuileva toiminta, joka on vaikeuttanut tulkkien työtilannetta. Todennäköisesti tulkit luottavat siihen, että hankaluudet ovat vain tilapäisiä ja tilanne kohentuu myöhemmin. Lisäksi jo tulkikoulutuksessa painotetaan sitä, kuinka tulkin jokainen työpäivä on erilainen, joten alalle eivät välttämättä hakeudu ihmiset, jotka haluavat tehdä töitä samassa paikassa virastoaikoina joka arkipäivä. He tietävät tekevänsä työtä, jossa työn määrä vaihtelee päivittäin.

Tutkimukseni tuo paljon uutta tietoa viittomakielialalle asiasta, josta on aiemmin ollut saatavilla vain yksittäisiä mielipiteitä tai oletuksia. Toimeksiantajani Suomen Viittomakielen Tulkit ry pystyy tutkimuksen avulla pyrkimään kehittämään alaa ja etenkin sen työsopimuksia. Myös tulkkien antamat suorat kehitysehdotukset SVT:lle antavat eväitä kehitystyöhön. Aihetta voisi tutkia vielä mm. kartoittamalla alan työnantajien näkökulmia asiaan. Lisäksi olisi mielenkiintoista selvittää, kuinka tietoisia nollatuntisopimuksella työskentelevät tulkit ovat oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Myös laajempi selvitys koko Suomen tasolla nollatuntisopimusten yleisyydestä olisi mielestäni hyvä lisä mm. Tilastokeskuksen vuosittain julkaisemaan työvoimatutkimukseen.

Opinnäytetyöprosessini sujui yllättävän helposti ilman suurempia ongelmia. Aivan ensimmäisen suunnitelmani näkökulmaa jouduin vähän muuttamaan, mutta nollatuntisopimusteema kulki mukana alusta loppuun saakka. Työn tekoa helpotti se, että idea aiheeseen tuli minulta itseltäni ja aihe sekä tutkittava ala oli minulle tuttuja. Työn teko-prosessi opetti paljon aikataulun hallintaa ja organisointikykyä. Myös työlainsäädäntö on tullut työn teon aikana hyvin tutuksi ja koen tietäväni niin oikeuteni kuin velvollisuuteni työmarkkinoilla aikaista paremmin.

Lähteet

Eurofound 2010. Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements. Luettavissa:

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/tn0812019s.htm>. Luettu: 27.4.2014.

Eurostat. 2013. Labour market and labour force statistics. Luettavissa:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_and_labour_force_statistics. Luettu: 14.1.2014.

Helsingin Sanomat 2012. Joustavuuden huippu – nollatyösopimus. Luettavissa:

<http://www.hs.fi/tyoelama/a1354342014601>. Luettu: 25.4.2014.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15. – 16. painos. Tammi. Helsinki.

Kansaneläkelaitos 2013. Kela keskittää vammaisten tulkkauksen välityksen Turkuun.

Luettavissa: <http://urly.fi/dww>. Luettu: 12.5.2014.

Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta 133/2010.

Moilanen, J-M. 2008. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Talentum Media Oy. Helsinki.

Saarinen, M. 2005. Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas. 2. uudistettu painos. Edita Prima Oy. Helsinki.

Saarinen, M. 2011. Työsuhteen pelisäännöt. 6. uudistettu painos. Talentum. Helsinki.

Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Kauppakamari. Helsinki.

Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2014a. SVT ry. Luettavissa:

<http://www.tulkit.net/svt-ry>. Luettu: 23.2.2014.

Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2014b. Viittomakielen tulkit. Luettavissa:

<http://www.tulkit.net/viittomakielen-tulkit>. Luettu: 23.2.2014.

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. WSOY lakitieto. Helsinki.

Tilastokeskus 2011. Arvoa nuorten työvoimalle. Luettavissa:

http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-02-15_002.html?s=0. Luettu: 30.3.2014.

Tilastokeskus 2013a. Vastentahtoisesti määräaikaisten palkansaajien määrä kasvoi vuonna 2012. Luettavissa: http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2012/13/tyti_2012_13_2013-03-05_kat_004_fi.html. Luettu: 14.1.2014.

Tilastokeskus 2013b. Osa-aikatyöntekijöiden määrän kasvu hidastui. Luettavissa:

http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2012/13/tyti_2012_13_2013-03-05_kat_005_fi.html. Luettu: 27.4.2014.

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a. Nollatyösopimukset - työoikeudellinen selvitys.

TEM raportteja 33/2013. Luettavissa:

http://www.tem.fi/files/37427/TEMrap_33_2013_10092013.pdf. Luettu: 9.1.2014.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b. Työsopimuslaki. Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan. Luettavissa:

http://www.tem.fi/files/26154/Tyosopimuslaki_25032013.pdf. Luettu: 22.4.2014.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013c. Työolobarometri – syksy 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 24/2013. Luettavissa:

http://www.tem.fi/files/37592/TEMjul_24_2013_web_01102013.pdf. Luettu: 11.5.2014.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Lainsäädäntöhankehaku. Ns. nollatyösopimuksilla tehtävään työhön liittyvä työaikalain muutos. Luettavissa:

http://www.tem.fi/index.phtml?estimated_completion=-1&freetextsearch=&s=4421&submitform=Hae&theme=4566&xmid=4922. Luettu: 26.4.2014.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Verkkouutiset 2013. Kansanedustaja sorvasi lakialoitteen nollatuntisopimusten rajoittamiseksi. Luettavissa:

<http://www.verkkouutiset.fi/politiikka/Kansanedustaja%20sorvasi%20lakialoitteen%20nollatuntisopimusten%20rajoittamiseksi-8745>. Luettu: 12.4.2014.

Yle uutiset 2014a. Kelan välityskeskuksen ruuhka helpottamassa vähitellen. Luettavissa:

http://yle.fi/uutiset/kelan_valityskeskuksen_ruuhka_helpottamassa_vahitellen/7066092. Luettu: 12.5.2014.

Yle uutiset 2014b. Viittomakielen tulkkien asema työmarkkinoilla heikkenemässä. Luettavissa:

http://yle.fi/uutiset/viittomakielen_tulkkien_asema_tyomarkkinoilla_heikkenemassa/7140427. Luettu: 26.4.2014.

Liitteet

Liite 1. Kysely tuntityöntekijöille

1. Ikäsi *

- ☐ 20 - 25
- ☐ 26 - 35
- ☐ 36 - 45
- ☐ 46 - 55
- ☐ yli 55

2. Tulkkikoulutuksesi (valitse kaikki suorittamasi) *

- ☐ asioimistulkkikurssi
- ☐ 1-vuotinen ammatillissivistävä tulkkikoulutus
- ☐ 2-vuotinen ammatillinen tulkkikoulutus
- ☐ 3-vuotinen opistotason tulkkikoulutus
- ☐ AMK 3,5-vuotinen tulkkikoulutus
- ☐ AMK 4-vuotinen tulkkikoulutus
- ☐ AMK-muuntokoulutus
- ☐ JTK (jatko- ja täydennyskoulutus)
- ☐ ylempi AMK / Eumasli

3. Kuinka pitkään olet työskennellyt tulkkina? *

- ☐ alle 5 vuotta
- ☐ 5 - 10 vuotta
- ☐ 11 - 15 vuotta
- ☐ 16 - 20 vuotta
- ☐ yli 20 vuotta

4. Pääasiallinen työskentelyalueesi *

- ☐ Ahvenanmaa
- ☐ Etelä-Karjala
- ☐ Etelä-Pohjanmaa

- ☐ Etelä-Savo
- ☐ Kainuu
- ☐ Kanta-Häme
- ☐ Keski-Pohjanmaa
- ☐ Keski-Suomi
- ☐ Kymenlaakso
- ☐ Lappi
- ☐ Pirkanmaa
- ☐ Pohjanmaa
- ☐ Pohjois-Karjala
- ☐ Pohjois-Pohjanmaa
- ☐ Pohjois-Savo
- ☐ Päijät-Häme
- ☐ Satakunta
- ☐ Uusimaa
- ☐ Varsinais-Suomi

5. Oletko tällä hetkellä pääsääntöisesti *

- ☐ töissä viittomakielen tulkkina
 - ☐ sivutoimisesti töissä viittomakielen tulkkina (päätoimisesti töissä muulla alalla)
 - ☐ opiskelija
 - ☐ perhevapaalla
 - ☐ vuorotteluvapaalla
 - ☐ muu, mikä?
-

6. Työsuhteesi muoto (valitse yksi tai useampi) *

- ☐ toistaiseksi voimassa oleva
- ☐ määräaikainen
- ☐ osa-aikainen
- ☐ tarvittaessa työhön kutsuttava

☐ muu, mikä?

7. Kauanko olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi? *

- ☐ alle vuoden
☐ 1 - 5 vuotta
☐ 6 - 10 vuotta
☐ yli 10 vuotta

**8. Mikä on työsopimuksessasi mainittu viikoittainen tai kuukausittainen työaikasi?
(esim. 0 - 40 h/vko) ***

- ☐ h/vko

☐ h/kk

9. Kenen aloitteesta tuntityösopimus tehtiin? *

- ☐ omastani
☐ työnantajan

10. Mistä syistä halusit juuri tuntityöntekijäksi? *

- ☐ työn ja opiskelun yhteensovittaminen
☐ työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen
☐ työaikojen joustavuus
☐ paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön
☐ parempi palkka
☐ muu, mikä?

11. Riittävätkö tämänhetkiset työtuntisi mielestäsi riittävän elannon saamiseen? *

- ☐ hyvin
- ☐ melko hyvin
- ☐ melko huonosti
- ☐ huonosti

12. Kuinka monta tuntia olet keskimäärin työskennellyt viikoittain viimeisen puolen vuoden aikana? *

_____ h/vko

13. Kuinka uskot Kelan uuden välityskeskuksen toiminnan vaikuttaneen työtilanteeseesi? *

- ☐ negatiivisesti
- ☐ melko negatiivisesti
- ☐ ei mitenkään
- ☐ melko positiivisesti
- ☐ positiivisesti

14. Sisältääkö työsopimuksesi kilpailevan työn kiellon? (Et voi tehdä tulkin töitä muille firmoille) *

- ☐ kyllä
- ☐ ei
- ☐ en tiedä

15. Työskenteleekö yrityksessäsi myös kuukausipalkkaisia tulkkeja? *

- ☐ kyllä
- ☐ ei
- ☐ en tiedä

16. Saatko samat työsuhde-edut, kuin työpaikallasi kuukausipalkkaisena työskentelevät työntekijät? (esim. lounasetu, työmatkaetu, työterveyshuolto) *

- ☐ täysin samat edut
- ☐ osittain samat edut

- ☐ en saa samoja etuja
- ☐ en tiedä

17. Oletko tyytyväinen tähänhetkiseen työsuhteeseesi? *

- ☐ erittäin tyytyväinen
- ☐ tyytyväinen
- ☐ tyytymätön
- ☐ erittäin tyytymätön

18. Suomen laki ei ota kantaa nollatuntisopimuksiin, sillä työaikalaki ei määrittele viikoittaisille työtunneille alarajaa. Tulisiko mielestäsi: *

- ☐ nollatuntisopimukset kieltää lailla kokonaan
- ☐ nollatuntisopimuksia voida solmia vain työntekijän omasta aloitteesta ja pyynnöstä
- ☐ lisätä työaikalakiin viikoittaisille työtunneille jokin alaraja
- ☐ lisätä nollatuntisopimukset työaikalakiin niiden olemassaolon turvaamiseksi
- ☐ pitää työaikalaki ennallaan

19. Mitä muuta haluat kertoa työsuhteisiin, nollatuntisopimuksiin ja tuntityön tekemiseen liittyen?
